



PENGARUH PELATIHAN SOFT SKILL, PELATIHAN HARD SKILL, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI UMKM TOMIMASE UIN SUMATERA UTARA

Budi Februari

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Zuhrani Gumas Damanik

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Siti Chairinnisa Hardi

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Zainarti

Dosen Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jln. IAIN No.1, Gaharu, Kec. Medan Timur, Medan Sumatera Utara, Indonesia

Korespondensi penulis: budifebuari992@gmail.com, zainarti60mm@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of soft skills training, hard skills training, and level of education on the quality of human resources at UINSU Tomimase UMKM. This research uses quantitative analysis methods. The research results show that partially, hard skills training has an effect on the quality of human resources in TOMIMASE UINSU UMKM, while soft skills training and education level have no effect. Simultaneously, soft skills training, hard skills training, and education level have an influence of 65.6% on the quality of human resources at TOMIMASE UINSU UMKM.*

Keywords: *Hard Skills Training, Soft Skills Training, Education Level, UMKM, UINSU*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan soft skill, pelatihan hard skill, dan tingkat pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia di UMKM Tomimase UINSU. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial, pelatihan hard skill berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di UMKM TOMIMASE UINSU, sementara pelatihan soft skill dan tingkat pendidikan tidak ada pengaruh. Secara simultan, pelatihan soft skill, pelatihan hard skill, dan tingkat pendidikan berpengaruh sebesar 65,6% terhadap kualitas sumber daya manusia di UMKM TOMIMASE UINSU.

Kata kunci: Pelatihan Hard Skill, Pelatihan Soft Skill, Tingkat Pendidikan, UMKM, UINSU

LATAR BELAKANG

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia, termasuk dalam menyediakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting untuk memastikan daya saing dan keberlanjutan UMKM. Salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas SDM adalah melalui pelatihan soft skill, pelatihan hard skill, dan tingkat pendidikan. Soft skill, seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim, penting untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Hard skill, yang meliputi keterampilan teknis dan spesifik pekerjaan, diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Tingkat pendidikan formal juga memainkan peran penting dalam membentuk dasar pengetahuan dan keterampilan individu, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas kerja dan inovasi di UMKM.

Pelatihan soft skill dan hard skill di UMKM Tomimase UINSU (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara) memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas SDM. Pelatihan soft skill membantu pekerja mengembangkan keterampilan interpersonal dan manajerial yang penting dalam mengelola tim dan berinteraksi dengan pelanggan. Di sisi lain, pelatihan hard skill memastikan bahwa pekerja memiliki kemampuan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas operasional secara efektif. Kombinasi dari kedua jenis pelatihan ini, ditambah dengan tingkat pendidikan yang memadai, menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan bisnis yang kompleks. Pendidikan formal yang lebih tinggi memungkinkan individu untuk lebih mudah menyerap informasi dan teknologi baru, yang penting untuk inovasi dan peningkatan produktivitas di UMKM (Putri & Soesaty, 2016).

Selain faktor internal seperti pelatihan dan pendidikan, regulasi pemerintah juga memainkan peran penting dalam menentukan kualitas produk dan daya saing UMKM. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal menekankan bahwa semua produk yang masuk, beredar, dan diperdagangkan di Indonesia wajib

bersertifikat halal. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran Surah Al-Maidah ayat 88 yang berbunyi :

وَ اتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي أَنْتُمْ بِهِ مُؤْمِنُونَ وَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبًا

Artinya :*Dan makanlah dari apa yang telah diberikan Allah kepadamu sebagai rezeki yang halal dan baik, dan bertakwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya [QS. Al-Maidah/5:88].*

Hal ini sangat relevan bagi UMKM Tomimase UINSU yang berbasis di lingkungan akademis dengan nilai-nilai Islami yang kuat. Sertifikasi halal bukan hanya memenuhi regulasi, tetapi juga menjadi nilai tambah yang dapat meningkatkan kepercayaan konsumen dan membuka peluang pasar yang lebih luas. Dengan adanya jaminan produk halal, UMKM dapat memastikan bahwa produk mereka memenuhi standar keamanan dan kualitas yang tinggi, yang penting untuk memenangkan kepercayaan konsumen domestik maupun internasional (Mandang et al., 2017).

Pasal 29 Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa negara berdasarkan atas Ketuhanan Yang Maha Esa, dan menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu. Pasal ini memberikan landasan konstitusional bagi penerapan regulasi seperti UU Jaminan Produk Halal. Dengan demikian, pelaksanaan sertifikasi halal tidak hanya memenuhi persyaratan hukum tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai keagamaan dan budaya masyarakat Indonesia. Hal ini memberikan dorongan bagi UMKM untuk terus meningkatkan kualitas produk mereka sesuai dengan prinsip-prinsip halal, yang mencakup aspek kebersihan, kesehatan, dan etika dalam produksi.

Implementasi pelatihan soft skill dan hard skill, serta peningkatan tingkat pendidikan di UMKM Tomimase UINSU, sejalan dengan upaya memenuhi regulasi dan standar kualitas produk halal. Pelatihan yang terstruktur dan peningkatan pendidikan formal memberikan dasar yang kuat bagi pengembangan SDM yang kompeten dan berkualitas. Sertifikasi halal, sebagai bagian dari komitmen untuk memenuhi regulasi nasional dan kebutuhan konsumen, menjadi faktor penentu dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnis UMKM. Dengan demikian, integrasi antara pelatihan, pendidikan, dan kepatuhan terhadap regulasi halal

merupakan strategi kunci untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produk di UMKM Tomimase UINSU. Hal ini tidak hanya memperkuat posisi UMKM dalam pasar domestik tetapi juga membuka peluang ekspor yang lebih luas, sehingga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional (Rositasari et al., 2022).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “**PENGARUH PELATIHAN SOFT SKILL, PELATIHAN HARD SKILL DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI UMKM TOMIMASE UINSU**”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan soft skill, pelatihan hard skill, dan tingkat pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia di UMKM Tomimase UINSU. Tujuannya adalah memahami kontribusi pelatihan keterampilan interpersonal dan teknis serta tingkat pendidikan formal dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan daya saing tenaga kerja. Hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi strategis untuk pengembangan program pelatihan dan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor UMKM.

KAJIAN TEORITIS

1. Pelatihan Soft Skill

Soft skill merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar peserta didik untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing. Agar soft skill karyawan dalam perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan harus melaksanakan pelatihan soft skill secara terus menerus agar karyawan mampu bekerja dengan baik. 80% kesuksesan manusia ditentukan oleh bagaimana cara ia membawa diri atau mengelola emosinya di tempat kerja. Tujuan dari pelatihan soft skills adalah memberikan kesempatan kepada individu untuk mempelajari perilaku baru dan meningkatkan hubungan antar pribadi dengan orang lain. Soft skills memiliki banyak manfaat, misalnya pengembangan karir serta etika profesional. Dari sisi organisasional, Soft skills memberikan dampak terhadap kualitas

manajemen secara total, efektivitas institusional dan sinergi inovasi. Esensi Soft Skills adalah kesempatan. Lulusan memerlukan Soft Skills untuk membuka dan memanfaatkan kesempatan (Zulkifli Rasid, Bernhard Tewel, 2018).

2. Pelatihan Hard Skill

Hard skill sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. Misalnya seorang dokter harus menguasai bidang ilmu kedokteran, seorang penyanyi harus memiliki teknik vokal yang baik, dan pemain sepak bola yang mahir menggiring bola. (Diknas, 2008) Hard skill, yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Hard skill merupakan penguasaan keterampilan teknis dari hasil pembelajaran yang berhubungan dengan suatu bidang ilmu tertentu. Contohnya bidang ilmu kedokteran, science, teknologi, olahraga, seni dan bidang ilmu lainnya. Kita bisa melihat atau mengukur hard skill seseorang dari riwayat pendidikannya. Hard skill sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu (Zulkifli Rasid, Bernhard Tewel, 2018).

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sering disamakan dengan jenjang pendidikan karena maknanya sama. Jenjang pendidikan adalah tahap berkelanjutan berdasarkan perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan ajar, dan cara penyajian. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan, dan keinginan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan mempengaruhi perubahan sikap, dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memudahkan penerimaan dan penerapan informasi dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan formal membentuk nilai dalam menerima hal baru. Tingkat pendidikan adalah proses jangka panjang dengan prosedur sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis (Made Wijayati et al., 2022).

4. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (human resource) adalah “the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals,” demikian William B. Werhther dan Keith Davis dalam *Human Resources and Personnel Management* (1996, 596). Sudah

barangtentu, yang dimaksud dengan organisasi dalam “organizational goals”, bukan hanya industri atau perusahaan, tetapi juga organisasi di berbagai bidang: politik, pemerintahan, hukum, sosial, budaya, lingkungan, dan sebagainya.

Di lihat dari sudut itu, negara juga adalah organisasi. Sumber daya manusia berisi dua: sisi SD dan sisi M. dimensi pokok sisi SD ialah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok M adalah perlakuan organisasi terhadapnya, yang pada gilirannya menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya (Zainarti, 2021).

5. UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah)

Usaha Mikro Kecil dan Menengah merupakan salah satu lembaga perekonomian yang bergerak untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemberdayaan perekonomian dapat dilakukan melalui lembaga-lembaga yang bergerak dalam bidang perekonomian. Usaha Mikro Kecil dan Menengah saat ini sedang gencar-gencarnya berada di Indonesia karena dengan adanya Usaha Mikro Kecil dan Menengah dapat memperkerjakan masyarakat disekitar yang tidak memiliki pekerjaan. UMKM memiliki peran penting dan kontribusi bagi perekonomian Indonesia. Usaha Mikro Kecil dan Menengah juga merupakan sarana bagi masyarakat untuk mengentaskan dari kemiskinan dan sarana untuk meratakan tingkat perekonomian rakyat kecil (Erawati & Setyaningrum, 2021).

6. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Soft Skill terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di UMKM

Pelatihan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia karena keterampilan ini meliputi kemampuan komunikasi, kerjasama tim, kepemimpinan, dan pemecahan masalah yang esensial dalam lingkungan kerja. Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah: "Pelatihan soft skill memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di UMKM Tomimase UINSU." Dengan hipotesis ini, penelitian dapat menguji apakah pelatihan soft skill secara langsung meningkatkan kompetensi individu, produktivitas, dan kemampuan adaptasi dalam berbagai situasi kerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan keseluruhan kualitas tenaga kerja di UMKM tersebut.

Pengaruh Pelatihan Hard Skill terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di UMKM

Pelatihan hard skill berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia karena keterampilan teknis dan spesifik pekerjaan yang diperoleh dari pelatihan ini meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah: "Pelatihan hard skill memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di UMKM Tomimase UINSU." Dengan hipotesis ini, penelitian dapat menguji apakah pelatihan hard skill secara langsung meningkatkan kompetensi teknis, produktivitas, dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional, sehingga berkontribusi pada peningkatan keseluruhan kualitas tenaga kerja di UMKM tersebut.

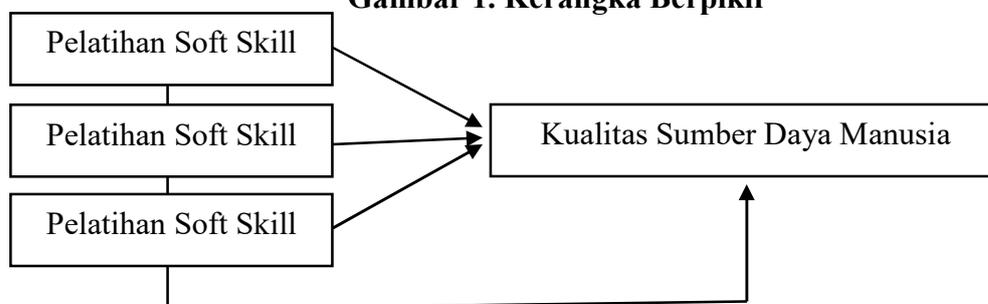
Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di UMKM

Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia karena pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi kerja. Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah: "Tingkat pendidikan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di UMKM Tomimase UINSU." Dengan hipotesis ini, penelitian dapat menguji apakah tingkat pendidikan yang lebih tinggi secara langsung meningkatkan kemampuan individu dalam menyerap informasi baru, mengembangkan keterampilan, dan berinovasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan keseluruhan kualitas tenaga kerja di UMKM tersebut.

7. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono, kerangka berpikir adalah landasan penting dalam setiap tahap penelitian, mulai dari perumusan masalah hingga interpretasi hasil. Kerangka berpikir ini memastikan penelitian dilakukan secara terstruktur dan sistematis, serta membantu dalam pengembangan pemikiran dan penarikan kesimpulan yang lebih mendalam.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode analisis kuantitatif. Data pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar ke para pekerja di UMKM TOMIMASE UINSU. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, artikel jurnal dan informasi terkait penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/pekerja di UMKM TOMIMASE UINSU dengan sampel 31 Orang. Teknik analisis menggunakan statistic deskriptif. Adapun analisis yang dilakukan yaitu pengujian kualitas data seperti uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas Kolmogorov-smirnov, uji Multikolinieritas, dan uji Heterokedastisitas. Pengujian Hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi (R Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah prosedur statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran atau alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks penelitian ilmiah, uji validitas membantu peneliti memastikan bahwa alat ukur yang mereka gunakan benar-benar mengukur konsep atau variabel yang ingin mereka teliti.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pelatihan Soft Skill (X1)	1	0,636	0,3440	Valid
	2	0,883	0,3440	Valid
	3	0,919	0,3440	Valid
	4	0,929	0,3440	Valid
	5	0,856	0,3440	Valid
Pelatihan Hard Skill (X2)	1	0,870	0,3440	Valid
	2	0,898	0,3440	Valid
	3	0,883	0,3440	Valid
	4	0,884	0,3440	Valid

PENGARUH PELATIHAN SOFT SKILL, PELATIHAN HARD SKILL, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI UMKM TOMIMASE UIN SUMATERA UTARA

	5	0,799	0,3440	Valid
Tingkat Pendidikan (X3)	1	0,815	0,3440	Valid
	2	0,908	0,3440	Valid
	3	0,878	0,3440	Valid
	4	0,857	0,3440	Valid
	5	0,928	0,3440	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)	1	0,939	0,3440	Valid
	2	0,696	0,3440	Valid
	3	0,841	0,3440	Valid
	4	0,858	0,3440	Valid
	5	0,879	0,3440	Valid

Sumber : SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1. Maka dapat dilihat semua data yang diteliti valid .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau tes konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur apa yang dimaksudkan. Dalam konteks penelitian atau pengukuran, reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur sesuatu dengan konsisten dan tanpa kesalahan yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Realibilitas	Keterangan
Pelatihan Soft Skill	0,893	0,60	Reliabel
Pelatihan Hard Skill	0,916	0,60	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,924	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,893	0,60	Reliabel

Sumber : SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 2. Dapat dilihat semua variabel reliabel

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah salah satu metode yang digunakan dalam statistik untuk menguji apakah sebuah sampel data berasal dari distribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67596938
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.134
	Negative	-.146
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat hasil uji normalitas, didapatkan nilai Asymp. Sig sebesar $0.092 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data memiliki sebarang yang normal dan lolos dalam uji normal, sehingga pengujian data layak untuk dilanjutkan dalam penelitian.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah suatu analisis statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada masalah multikolinieritas dalam model regresi atau analisis regresi berganda. Multikolinieritas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan kuat antara dua atau lebih variabel independen (variabel prediktor) dalam model regresi. Ini dapat mengganggu interpretasi hasil regresi karena membuat sulit untuk menentukan pengaruh

sebenarnya dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Soft Skill	.400	2.499
	Pelatihan Hard Skill	.364	2.745
	Tingkat Pendidikan	.317	3.151

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber : SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui nilai VIF tidak ada yang berada di atas 10. Jadi dapat dapat disimpulkan bahwa data tersebut lolos uji multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu analisis statistik yang digunakan untuk mendeteksi apakah ada ketidakstabilan varian (heteroskedastisitas) dalam kesalahan (residuals) model regresi atau analisis regresi berganda. Heterokedastisitas dideteksi dengan uji Gletsjer yaitu dengan melakukan regresi antara nilai residual sebagai variabel dependen dengan variabel independen model regresi yang diajukan, dan untuk menentukan persamaan regresi bebas hetero maka hasil regresi tersebut harus tidak signifikan.

Tabel. 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.026	1.268		.810	.426
	Pelatihan Soft Skill	-.068	.113	-.203	-.598	.556
	Pelatihan Hard Skill	.159	.117	.442	1.365	.185
	Tingkat Pendidikan	-.035	.124	-.100	-.278	.783

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai (sig.) semua variabel yaitu 0,556; 0,185; dan 0,783 lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel terikat (dependen) terhadap variabel bebas (bebas). Memperkirakan pengaruh dua atau lebih variabel bebas atas satu variabel terikat. Persamaannya ialah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon t$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = koefisien arah regresi

X₁ = Pelatihan Soft Skill

X₂ = Pelatihan Hard Skill

X₃ = Tingkat Pendidikan

ε = Galat (error term)

t = time series

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.772	1.846		1.502	.145
	Pelatihan Soft Skill	.204	.143	.241	1.426	.165
	Pelatihan Hard Skill	.462	.169	.486	2.738	.011
	Tingkat Pendidikan	.164	.174	.179	.942	.354

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber : SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 6. dapat dilihat persamaan regresi $Y = 2,772 - 0,204X_1 + 0,462X_2 + 0,164X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Pelatihan Soft Skill (X₁), Pelatihan Hard Skill (X₂) dan Tingkat Pendidikan (X₃) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan

lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 2,772 memberikan pengertian bahwa jika Pelatihan Soft Skill (X1), Pelatihan Hard Skill (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) sebesar 2,772 satuan. Jika nilai b_1 Pelatihan Soft Skill (X1) yang merupakan koefisien regresi dari sebesar 0,204 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pelatihan Soft Skill (X1) bertambah 1 satuan, maka Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,204 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 Pelatihan Hard Skill (X2) yang merupakan koefisien regresi dari sebesar 0,462 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pelatihan Hard Skill (X2) bertambah 1 satuan, maka Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.462 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 Tingkat Pendidikan (X3) yang merupakan koefisien regresi dari sebesar 0,164 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Tingkat Pendidikan (X3) bertambah 1 satuan, maka Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.164 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

4. Pengujian Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Pelatihan Soft Skill (X1), Pelatihan Hard Skill (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

H_1 = Terdapat pengaruh Pelatihan Soft Skill (X1) terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

H_2 = Terdapat pengaruh Pelatihan Hard Skill (X2) terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

H_3 = Terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan (X3) terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

H_4 = Terdapat pengaruh Pelatihan Soft Skill (X1), Pelatihan Hard Skill (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) secara simultan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

a. Uji t (Parsial)

Uji-t statistik (partial t-test) artinya teknik statistik yang digunakan dalam analisis regresi buat mengetahui apakah koefisien suatu variabel independen pada model regresi tidak sama signifikan dari nol. Uji ini membantu mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai imbas yang signifikan terhadap variabel dependen ketika variabel independen lainnya dianggap kontinu.

Tabel 7. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.772	1.846		1.502	.145
	Pelatihan Soft Skill	.204	.143	.241	1.426	.165
	Pelatihan Hard Skill	.462	.169	.486	2.738	.011
	Tingkat Pendidikan	.164	.174	.179	.942	.354

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber : SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 7. Dapat dilihat bahwa signifikansi Pelatihan Soft Skill (X1) = 0,165 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ ditolak dan menerima H₀ artinya Pelatihan Soft Skill (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi Pelatihan Hard Skill (X2) = 0,011 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima dan menolak H₀ artinya Pelatihan Hard Skill (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y). Signifikansi Tingkat Pendidikan (X3) = 0,354 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₃ ditolak dan menerima H₀ artinya Tingkat Pendidikan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F (uji F simultan) merupakan teknik statistik yang digunakan dalam analisis regresi buat menguji signifikansi keseluruhan model regresi. Pengujian ini menentukan apakah setidaknya satu variabel independen dalam model memiliki impak signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.994	3	35.331	20.087	.000 ^b
	Residual	47.490	27	1.759		
	Total	153.484	30			

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pelatihan Soft Skill, Pelatihan Hard Skill

Sumber : SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 8. Dapat dilihat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti bahwa Terdapat pengaruh Pelatihan Soft Skill (X1), Pelatihan Hard Skill (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) secara simultan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi yang biasa dianggap dengan R^2 adalah ukuran statistik pada analisis regresi yang menunjukkan seberapa cocok data observasi dengan model regresi yang dibangun. Nilai R^2 mewakili proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen pada model regresi.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.656	1.326

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pelatihan Soft Skill, Pelatihan Hard Skill

Sumber : SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 9. Dapat diliat besarnya adjusted R square sebesar 0,656, hal ini berarti 65,6% variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Soft Skill (X1), Pelatihan Hard Skill (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3). Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan

1. Secara Parsial Pelatihan Hard Skill terdapat pengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di UMKM TOMIMASE UINSU. Sedangkan Pelatihan Soft Skill dan Tingkat Pendidikan tidak ada pengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di UMKM TOMIMASE UINSU.
2. Secara Simultan Pelatihan Soft Skill, Pelatihan Hard Skill dan Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di UMKM TOMIMASE UINSU yakni sebesar 65,6%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Zainarti, M.M selaku dosen pengampu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Insani yang telah memberikan bimbingan dan arahnya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada para informan dan para subjek yang telah membantu kelancaran penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Erawati, T., & Setyaningrum, L. (2021). Pengaruh Lama Usaha dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan UMKM Studi Kasus Pada UMKM di Kecamatan Jetis Bantul. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 9(1), 51–60. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i1.449>
- Made Wijayati, N. L., Sukarta, I. W., Nyoman Supiatni, N., & Paramitha Dewi, N. P. D. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Alila Seminyak. *Forum Manajemen*, 20(1), 86–95. <https://doi.org/10.61938/fm.v20i1.466>
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 5(3), 10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/18427/17955>

- Putri, I. A., & Soesatyo, Y. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 4(3), 1–7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jupe/article/download/17124/15569>
- Rositasari, A. M., Suryana, A. K. H., & Pratiwi, Y. N. D. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pemahaman Akuntansi, Sosialisasi Sak Emkm, Dan Kesiapan Pelaku Umkm Terhadap Penerapan Sak Emkm Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Pengolahan Makanan Ringan Di Kecamatan Boyolali Kabupaten Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 239–252. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.879>
- Zainarti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformulasi Sumber Daya Manusia Berkarakter Islami* (Marliyah (ed.); Cetakan Pe). Febi Press. <http://repository.uinsu.ac.id/12095/2/ZAINARTI.pdf>
- Zulkifli Rasid, Bernhard Tewal, C. K. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EBMA*, 6(2), 1008–1017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/20030/20298>