

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ditengah perkembangan kemajuan teknologi digital, fenomena penurunan partisipasi generasi muda dalam kegiatan keagamaan menjadi isu global yang berdampak luas, termasuk di Indonesia. Laporan dari Pew Research Center menunjukkan bahwa generasi muda usia 18-30 tahun di berbagai negara mengalami *tren* penurunan keterlibatan religius, dengan *persentase* partisipasi rutin yang lebih rendah dibanding generasi sebelumnya. Kondisi ini dipengaruhi perubahan gaya hidup modern, seperti dominasi teknologi digital, orientasi karier, serta pergeseran nilai sosial yang mengurangi ketertarikan terhadap aktivitas keagamaan kolektif. (Center, 2023).

Di Indonesia, fenomena serupa terlihat data statistik menunjukkan bahwa sebagian generasi muda usia 15-24 tahun jarang terlibat dalam kegiatan masjid, meskipun mayoritas penduduk beragama Islam. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap keberlangsungan fungsi masjid sebagai pusat spiritual, sosial, dan pendidikan masyarakat. Rendahnya partisipasi generasi muda tidak hanya berdampak pada aktivitas keagamaan, tetapi juga memengaruhi regenerasi kepemimpinan serta keberlanjutan program masjid di masa depan (Badan Pusat Statistik, 2022). Salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat partisipasi generasi muda adalah kualitas pelatihan sumber daya manusia (SDM) yang diberikan oleh

pengelola masjid. Pelatihan SDM berperan dalam meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, serta kesiapan generasi muda untuk berkontribusi aktif dalam kegiatan masjid. Program pelatihan yang terstruktur dapat membentuk keterampilan organisasi, kepemimpinan, komunikasi dakwah, dan kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam pengelolaan kegiatan keagamaan.

Secara global, UNESCO menekankan pentingnya pelatihan SDM pada organisasi berbasis komunitas sebagai strategi peningkatan partisipasi pemuda. Laporan lembaga tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan yang sistematis mampu meningkatkan keterlibatan generasi muda dalam kegiatan sosial dan keagamaan secara signifikan (UNESCO., 2023). Di Indonesia, Kementerian Agama (2023) melaporkan hanya 20% pengurus masjid berusia di bawah 30 tahun, sementara proporsi generasi muda mencapai 40% dari total populasi nasional. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara potensi generasi muda dan kesempatan pengembangan kapasitas yang diberikan. (Kemenag, 2023).

Menurut Gomes, pelatihan adalah suatu kegiatan yang dirancang secara terstruktur untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu sehingga dapat menjalankan pekerjaan serta tanggung jawabnya dengan lebih optimal, efektif dan efisien dalam lingkungan organisasi (Gomes, 2003). Melalui pelatihan, individu diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan sehingga dapat meningkatkan kinerja serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan

organisasi. Dalam konteks pengelolaan masjid, pelatihan sumber daya manusia menjadi sarana penting untuk membekali generasi muda dengan kemampuan organisatoris, kepemimpinan, serta pemahaman keagamaan sehingga mereka dapat berpartisipasi secara aktif dalam memakmurkan masjid melalui berbagai kegiatan ibadah, sosial, pendidikan, dan pemberdayaan masyarakat (Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2003).

Selain faktor kompetensi, tingkat partisipasi generasi muda juga dipengaruhi oleh sejauh mana mereka terlibat dalam berbagai aktivitas. I Nyoman Sumaryadi (2010) menjelaskan bahwa partisipasi adalah keterlibatan individu atau kelompok dalam suatu kegiatan atau proses pembangunan, yang dapat berupa kontribusi pemikiran, tenaga, waktu, keterampilan, maupun dukungan materi, serta turut merasakan manfaat dari kegiatan tersebut. Dengan demikian, partisipasi tidak hanya diartikan sebagai kehadiran fisik semata, tetapi juga meliputi keterlibatan aktif dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan.

Dalam konteks pengelolaan masjid, partisipasi generasi muda dapat tercermin dari keterlibatan mereka dalam memberikan ide, mengikuti kegiatan, membantu pelaksanaan program, serta berkontribusi sesuai kesiapan individu. Semakin besar tingkat keterlibatan, maka semakin besar juga rasa kepemilikan yang terbentuk (*sense of belonging*) terhadap masjid, yang pada akhirnya akan mendorong keberlanjutan dan kemakmuran masjid itu sendiri. Dengan demikian, partisipasi menjadi faktor penting dalam

meningkatkan keterlibatan generasi muda dalam berbagai aktivitas masjid (Sumaryadi, 2010).

Di Kota Sukabumi, fenomena tersebut tampak nyata. Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi menghadapi penurunan signifikan dalam partisipasi generasi muda untuk memakmurkan masjid. Berdasarkan data Dinas Sosial Kota Sukabumi pada tahun 2023 hanya 15% pemuda usia 18-30 tahun yang aktif dalam kegiatan masjid, turun dari 40% pada satu dekade sebelumnya (DinSos, 2023). Salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya program pelatihan SDM yang berfokus pada pembinaan generasi muda. Keterbatasan pelatihan menyebabkan sebagian pemuda merasa kurang percaya diri untuk terlibat aktif, kurang memahami peran mereka dalam organisasi masjid, serta belum memiliki keterampilan yang memadai untuk menjalankan program kegiatan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan SDM memiliki potensi pengaruh langsung terhadap tingkat partisipasi generasi muda. Tanpa pelatihan yang terarah, generasi muda cenderung pasif dan kurang berkontribusi, sedangkan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kesiapan, motivasi, serta komitmen mereka untuk memakmurkan masjid. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini perlu dilaksanakan untuk mengkaji secara empiris sejauh mana pelatihan Sumber Daya Manusia mempengaruhi tingkat partisipasi generasi muda.

Penelitian ini diperlukan untuk memahami secara kausal bagaimana pelatihan sumber daya manusia dapat memengaruhi partisipasi generasi

muda dalam memakmurkan masjid. Data dari Kementerian Agama tahun 2023 menunjukkan bahwa masjid yang memiliki program pelatihan bagi pengurus dan relawan muda cenderung memiliki tingkat partisipasi pemuda yang lebih tinggi dibandingkan masjid yang tidak memiliki program pelatihan terstruktur. Fakta ini memperkuat dugaan adanya hubungan sebab-akibat antara pelatihan SDM dengan peningkatan partisipasi generasi muda. Di wilayah Sukabumi, dengan proporsi penduduk usia muda yang cukup besar, pemahaman mengenai pengaruh tersebut menjadi penting sebagai dasar penyusunan program pembinaan berbasis bukti empiris (Kemenag, 2023).

Penelitian terkait pelatihan sumber daya manusia dalam organisasi masjid telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Studi yang dilakukan oleh Fuad (2021) mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk melalui penyelenggaraan program pelatihan bagi pengurus masjid, dapat meningkatkan kualitas manajemen masjid serta menunjang keberhasilan pelaksanaan berbagai kegiatan keagamaan. Temuan tersebut menegaskan bahwa kualitas SDM memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas pengelolaan organisasi masjid.

Selanjutnya, studi penelitian yang dilakukan oleh Siregar mengenai manajemen SDM pada takmir masjid menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang dilakukan secara terencana mampu meningkatkan kompetensi pengurus masjid serta mendukung keberhasilan program

kegiatan masjid (Siregar, 2023). Penelitian ini menekankan bahwa pelatihan merupakan salah satu strategi utama dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi masjid.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Permatasari mengenai manajemen masjid dalam meningkatkan kegiatan keagamaan masyarakat menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan masjid yang baik, termasuk melalui pelatihan bagi pengurus dan pengelola kegiatan masjid, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan keagamaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan kemampuan SDM melalui kegiatan pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap keterlibatan jamaah dalam aktivitas kemasjidan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hamzah mengenai manajemen program kerja organisasi pemuda masjid menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dan pembinaan yang diberikan kepada anggota organisasi mampu meningkatkan keterlibatan pemuda dalam kegiatan dakwah dan aktivitas kemasjidan (Hamzah, 2026). Pelatihan tersebut membekali generasi muda dengan pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan berbagai program kegiatan masjid.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Nudin dan Fakhruroji juga menekankan pada pengelolaan masjid yang baik serta adanya pembinaan dan pelatihan bagi remaja masjid dapat meningkatkan partisipasi generasi muda dalam berbagai kegiatan masjid (Fakhruroji, 2023). Program pelatihan yang terstruktur mampu mendorong remaja untuk lebih aktif

terlibat dalam kegiatan ibadah, sosial, maupun kegiatan organisasi masjid.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu tersebut masih lebih banyak membahas aspek pelatihan sumber daya manusia dan manajemen masjid secara deskriptif, serta belum secara spesifik menguji hubungan sebab-akibat antara pelatihan sumber daya manusia dengan tingkat partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid. Penelitian sebelumnya umumnya hanya menjelaskan proses pelaksanaan pelatihan atau pengelolaan kegiatan masjid tanpa melakukan pengujian empiris mengenai pengaruh langsung pelatihan terhadap partisipasi pemuda.

Berdasarkan kondisi tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait dengan belum banyaknya penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis regresi linier sederhana untuk menganalisis pengaruh variabel bebas, yaitu pelatihan SDM terhadap variabel terikat, yaitu partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid.

Kontribusi kebaruan penelitian ini terletak pada upaya untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap tingkat partisipasi generasi muda dalam kegiatan kemasjidan dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi. Analisis yang dilakukan diharapkan mampu

menunjukkan sejauh mana pelatihan, pembinaan keterampilan, serta peningkatan kapasitas individu dapat memengaruhi tingkat partisipasi generasi muda dalam berbagai kegiatan masjid. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjelaskan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut, tetapi juga menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid.

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis secara kausal pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid. Secara konseptual, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen dakwah dan manajemen sumber daya manusia melalui penyajian bukti empiris terkait hubungan kausal antara pelatihan dan keterlibatan generasi muda. Dari sisi praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai landasan bagi pengurus masjid serta lembaga pembina keagamaan untuk merancang program pelatihan yang efektif, sistematis, dan berkelanjutan guna meningkatkan keterlibatan pemuda.

Selain itu, penelitian ini memberikan manfaat praktis berupa peningkatan kapasitas pengurus masjid agar lebih adaptif terhadap karakteristik generasi muda, sekaligus membantu mengurangi kelelahan organisasi melalui peningkatan kompetensi dan dukungan manajerial. Pada pengetahuan yang lebih mendalam, temuan studi ini diharapkan dapat menjadi referensi pada perumusan kebijakan pembinaan SDM masjid di Indonesia sebagai bagian dari upaya penguatan lembaga keagamaan yang

berkelanjutan.

Demikian, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi ilmiah yang komprehensif dengan memadukan pendekatan teoritis dan empiris dalam kerangka kausalitas, sehingga menegaskan bahwa pelatihan sumber daya manusia bukan sekadar program tambahan, melainkan faktor strategis yang berpengaruh terhadap peningkatan partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid. Dengan demikian, masjid diharapkan dapat terus berfungsi sebagai pusat spiritual, sosial, dan pemberdayaan masyarakat di tengah dinamika kehidupan modern.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelatihan sumber daya manusia dalam memakmurkan Masjid?
2. Bagaimana partisipasi generasi muda dalam memakmurkan Masjid?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap partisipasi generasi muda dalam memakmurkan Masjid?

C. Tujuan

1. Menganalisis gambaran pelatihan Sumber Daya Manusia dalam memakmurkan Masjid.
2. Menganalisis tingkat partisipasi generasi muda dalam memakmurkan Masjid.
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh sumber daya manusia terhadap partisipasi generasi muda dalam memakmurkan Masjid.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Dakwah dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian ini memberikan pemahaman empiris mengenai bagaimana pelatihan sumber daya manusia dapat memengaruhi tingkat partisipasi generasi muda dalam kegiatan memakmurkan masjid.

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori tentang pengelolaan sumber daya manusia di sektor keagamaan serta memperluas penerapan konsep pelatihan SDM dalam konteks dakwah dan lembaga non-profit Islam. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti lain yang ingin mengembangkan kajian tentang pelatihan SDM dan partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi sebagai lokasi penelitian

Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang program pelatihan SDM yang lebih efektif, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik generasi muda masa kini. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi lembaga-lembaga keagamaan lain, seperti Dewan Masjid Indonesia dan Kementerian Agama, serta organisasi dakwah dan pendidikan

Islam di berbagai daerah, untuk mengembangkan program pelatihan dan pemberdayaan pemuda yang berorientasi pada peningkatan partisipasi dalam kegiatan kemasjidan.

b. Di lingkungan universitas atau lembaga pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi bahan ajar, referensi akademik, serta inspirasi bagi pengembangan kurikulum atau kegiatan ilmiah yang menekankan integrasi antara teori pelatihan SDM, manajemen modern, dan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis, tetapi juga berdampak praktis dalam mendukung peningkatan kualitas pengelolaan masjid melalui peningkatan partisipasi generasi muda.

c. Bagi peneliti sendiri

Penelitian ini memberikan pengalaman ilmiah dan praktis dalam menerapkan teori-teori manajemen dakwah dan pelatihan sumber daya manusia ke dalam konteks nyata di lapangan. Melalui proses penelitian, peneliti dapat mengembangkan kemampuan analisis, berpikir kritis, serta merancang program pelatihan yang relevan dengan kondisi sosial keagamaan masyarakat modern. Selain itu, penelitian ini memperkaya wawasan peneliti tentang pentingnya peran generasi muda dalam keberlangsungan fungsi sosial dan spiritual masjid, sekaligus menumbuhkan kesadaran akan urgensi pelatihan SDM sebagai faktor strategis dalam meningkatkan partisipasi mereka. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya

bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga bagi pengembangan kompetensi akademik dan profesional peneliti di bidang manajemen dakwah.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah representasi hubungan antar variabel yang dikaji dengan berlandaskan teori yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, kerangka tersebut disusun untuk menggambarkan keterkaitan antara pelatihan sumber daya manusia sebagai variabel bebas dengan partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid sebagai variabel dependen.

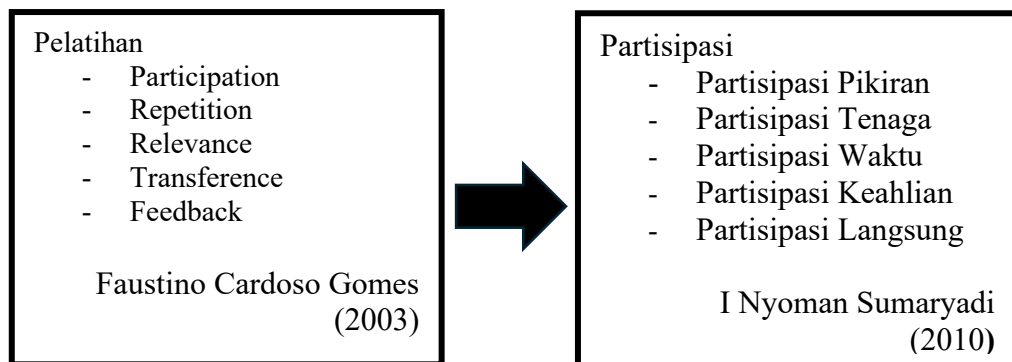
Pelatihan sumber daya manusia merupakan langkah strategis yang dilakukan organisasi untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan individu agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Menurut Gomes, Pelatihan adalah suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi individu melalui pemberian materi, metode pembelajaran, serta evaluasi yang terstruktur. Melalui pelatihan yang baik, individu akan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai tugas dan perannya dalam organisasi sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal (Gomes, 2003).

Dalam lingkungan organisasi masjid, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan strategi yang penting untuk meningkatkan kapasitas generasi muda. Kegiatan pelatihan ini dapat

memberikan bekal pengetahuan keagamaan, keterampilan organisasi, serta kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan oleh generasi muda untuk berperan aktif dalam kegiatan kemasjidan. Dengan adanya pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, generasi muda tidak hanya menjadi peserta kegiatan masjid, tetapi juga dapat terlibat aktif dalam proses perencanaan, pelaksanaan, serta pengelolaan berbagai program masjid.

Sementara itu, partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid merupakan bentuk keterlibatan aktif pemuda dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh masjid. Partisipasi tersebut dapat diwujudkan melalui keikutsertaan dalam kegiatan ibadah, kegiatan sosial, kegiatan pendidikan dan dakwah, serta keterlibatan dalam organisasi atau kepengurusan masjid. Tingkat partisipasi generasi muda merupakan salah satu tolak ukur utama dalam mengevaluasi keberhasilan pengelolaan masjid, karena pemuda merupakan generasi penerus yang memiliki potensi besar dalam mengembangkan kegiatan keagamaan di masa depan.

Berdasarkan uraian tersebut, pelatihan sumber daya manusia diduga memiliki pengaruh terhadap partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid. Pelatihan yang efektif akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kepercayaan diri generasi muda sehingga memotivasi mereka untuk berpartisipasi lebih aktif dalam berbagai aktivitas masjid. Oleh karena itu, semakin optimal pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia oleh pengelola masjid, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

H_0 : Pelatihan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Partisipasi Generasi Muda dalam memakmurkan Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi.

H_1 : Pelatihan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Partisipasi Generasi Muda dalam memakmurkan Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi.

G. Langkah-Langkah Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi yang beralamat di Jl. Lamping, Gedongpanjang, Kecamatan Citamiang, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43144. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa masjid tersebut aktif dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dakwah sosial, dan pengembangan generasi muda di wilayah perkotaan Sukabumi. Masjid ini memiliki posisi strategis di tengah lingkungan masyarakat yang dinamis, sehingga menjadi representasi yang relevan untuk menganalisis pengelolaan sumber daya

manusia dan strategi pemberdayaan generasi muda dalam konteks dakwah dan manajemen masjid modern.

b. Paradigma dan Pendekatan penelitian

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah Paradigma positivisme. Menurut W. Lawrence Neuman (2014:38), positivisme merupakan pendekatan yang bertujuan menemukan hukum umum melalui pengukuran yang sistematis, analisis statistik, serta generalisasi dari data empiris. Peneliti memilih paradigma ini karena bertujuan untuk mencapai objektivitas dan generalisasi hasil penelitian dengan fokus pada data kuantitatif yang dapat diukur serta diuji secara ilmiah. Melalui paradigma positivisme, peneliti dapat menelusuri hubungan sebab-akibat antara variabel Pelatihan sumber daya manusia dan partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid, serta meminimalkan bias subjektif, sehingga hasil penelitian dapat diuji kebenarannya dan diterapkan pada konteks serupa.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Cresswell (2014:40), Pendekatan kuantitatif adalah metode yang bersifat sistematis dan objektif dalam proses pengumpulan serta pengolahan data numerik untuk memperoleh informasi yang valid mengenai fenomena tertentu. Pendekatan ini dipilih karena sejalan dengan tujuan penelitian yang menitikberatkan pada proses pengukuran dan analisis pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid. Melalui penggunaan instrumen seperti kuesioner

terukur, pendekatan kuantitatif memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menguji hipotesis serta mengukur tingkat pengaruh antar variabel secara statistik. Maka, hasil penelitian diharapkan objektif, valid, serta dapat digeneralisasi untuk mendukung Pelatihan SDM dalam konteks pengelolaan masjid, khususnya di Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi.

c. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kausalitas. Menurut Cresswell (2014:35) penelitian kuantitatif kausalitas merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, yang terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dalam konteks penelitian ini, metode kausalitas digunakan untuk mengidentifikasi serta menjelaskan pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap tingkat partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid. Cresswell juga menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif kausalitas bergantung pada data numerik yang diolah menggunakan analisis statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Cresswell, 2014)

Metode kausalitas dipilih karena sejalan dengan tujuan penelitian, yakni untuk mengkaji pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menguji tingkat kekuatan hubungan dan arah pengaruh antarvariabel dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner dan analisis statistik.

d. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat diukur serta dianalisis secara statistik. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung, diukur, serta disajikan dalam bentuk angka, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik (Creswell, 2014:50). Data tersebut dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa angket yang disusun dengan skala Likert lima tingkat (1-5), di mana responden diminta menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap sejumlah pernyataan terkait strategi pengembangan sumber daya manusia dan minat generasi muda.

Selain itu, penelitian ini juga dilengkapi dengan data kualitatif sebagai pendukung, yang diperoleh melalui wawancara serta observasi langsung di lingkungan masjid Sejuta Pemuda Sukabumi. Oleh sebab itu, data yang dihimpun dalam penelitian ini mencakup:

- a. Data terkait pelatihan sumber daya manusia yang diukur melalui beberapa indikator seperti partisipasi, pengulangan, relevansi, transfer dan feedback kinerja pengurus dan relawan masjid.
- b. Data mengenai minat generasi muda dalam memakmurkan masjid, yang diukur berdasarkan indikator partisipasi dalam kegiatan masjid, tanggung jawab sosial keagamaan, serta

komitmen terhadap kemajuan dan kemakmuran masjid.

- c. Data persepsi responden (generasi muda dan pengurus masjid) mengenai sejauh mana Pelatihan SDM yang diterapkan dapat menumbuhkan semangat, motivasi, dan keterlibatan mereka dalam kegiatan kemasjidan.

Data tersebut digunakan untuk menganalisis sejauh mana Pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid, serta untuk mengidentifikasi aspek Pelatihan SDM yang paling dominan dalam meningkatkan partisipasi aktif dan kontribusi generasi muda di Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Kuncoro, 2009). Data ini didapatkan secara langsung dari responden yang menjadi objek penelitian, yaitu pengurus dan generasi muda yang aktif di Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terukur terkait Pelatihan sumber daya manusia dan partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid. Sumber data primer ini menjadi dasar utama untuk melakukan analisis hubungan dan pengaruh antarvariabel.

b. Data Sekunder

Menurut Kuncoro, data skunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, melainkan berasal dari sumber yang telah ada sebelumnya (Kuncoro, 2009). Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti dokumen administrasi masjid, laporan kegiatan, profil organisasi, serta literatur atau penelitian terdahulu yang relevan dengan topik Pelatihan SDM dan partisipasi generasi muda dalam kegiatan keagamaan. Data sekunder ini berfungsi untuk memperkuat hasil analisis dan memberikan konteks empiris terhadap temuan sebuah penelitian.

e. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara itu, sampel adalah sebagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dan generasi muda yang aktif di Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi, dengan total sebanyak 126 orang, terdiri dari 80 pengurus dan 46 generasi muda. Populasi ini dipilih karena seluruh anggota terlibat langsung dalam kegiatan

pengembangan sumber daya manusia dan memakmurkan masjid, sehingga dinilai relevan untuk mendeskripsikan persepsi mereka terhadap strategi pengembangan SDM dan minat generasi muda.

b. Sampel

Menurut Creswell, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Creswell, 2014). Pengambilan sampel dilakukan dengan beberapa pertimbangan, salah satunya adalah karena jumlah populasi yang cukup besar sehingga peneliti tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi secara keseluruhan dan kedua, agar penelitian dapat dilakukan secara lebih efisien dengan tetap memperoleh hasil yang dapat digeneralisasi terhadap populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode penentuan sampel didasarkan pada kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena tidak seluruh anggota populasi memiliki pengalaman yang sama dalam mengikuti atau berinteraksi dengan pelatihan SDM, sehingga hanya responden yang memenuhi persyaratan tertentu yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi:

- a. Pengurus atau generasi muda yang aktif terlibat dalam kegiatan masjid minimal tiga bulan.
- b. Terlibat aktif dalam program pelatihan sumber daya

manusia dan kegiatan memakmurkan masjid.

- c. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner dengan jujur

Berdasarkan pertimbangan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 96 responden yang terdiri dari pengurus dan generasi muda. Jumlah ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan margin of error 5%, sehingga dianggap cukup representatif untuk menggambarkan kondisi populasi, digunakan perhitungan sampel dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N(e)^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (150)

e = Margin of error (0,05)

$$n = 126 / (1 + 126 (0,05)^2)$$

$$n = 126 / (1 + 126 \times 0,0025)$$

$$n = 126 / (1 + 0,315)$$

$$n = 80 / 1,315$$

$$n = 96 \text{ responden}$$

Jumlah populasi ditetapkan sebesar N=126. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus slovin dengan margin of error 5%. Rumus tersebut adalah $n = \frac{N}{1+Ne^2}$. Dengan N=126 dan e = 0,5. Perhitungannya menjadi $n = 126 / (1 + 126 \times 0,5^2)$,

sehingga diperoleh $n \approx 96$ responden. Teknik purposive sampling digunakan untuk memastikan hanya anggota yang memenuhi kriteria (aktif dan bersedia) yang menjadi sampel.

Teknik purposive sampling ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih akurat dan relevan dengan permasalahan yang dikaji, yaitu deskripsi pelatihan sumber daya manusia dan partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid di Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi. seperti keterlibatan aktif dalam kegiatan masjid, partisipasi dalam program pelatihan sumber daya manusia, serta keterlibatan dalam kegiatan sosial dan keagamaan. Sampel ini diambil untuk mewakili populasi secara proporsional sehingga dapat memberikan gambaran yang akurat tentang pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid.

f. Teknik Pengumpulan Data

Teknik penumpulan data merupakan tahapan penting dalam penelitian karena menjadi cara untuk memperoleh informasi yang diperlukan guna menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian Kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan mengukur variabel-variabel penelitian secara objektif menggunakan instrumen yang telah distandardisasi (Cresswell, 2014). Pada penelitian ini, peneliti menerapkan beberapa teknik pengumpulan data yang disesuaikan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif serta konteks penelitian di lingkungan

Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi. Adapun teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan salah satu instrumen utama dalam pengumpulan data kuantitatif, khususnya dalam pendekatan survei. Creswell menjelaskan bahwa kuesioner merupakan alat yang efektif untuk mengumpulkan data dari responden dalam jumlah besar, dengan mengukur variabel penelitian secara objektif melalui pertanyaan-pertanyaan terstruktur (Creswell, 2014). Kuisisioner dalam penelitian ini disusun dengan mengacu pada indikator-indikator dari kedua variabel yang diteliti, yaitu pelatihan sumber daya manusia (variabel X) dan partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid (variabel Y). Setiap item dalam kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat (1-5), dengan jawaban alternatif sebagai berikut:

Sangat setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Kuesioner terdiri dari tiga bagian:

Bagian A: Identitas Responden Berisi informasi umum responden seperti nama (opsional), jenis kelamin, usia, dan lama aktif di Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi.

Bagian B: Pelatihan Sumber Daya Manusia (Variabel X) Berisi pernyataan-pernyataan yang mengukur indikator strategi pengembangan sumber daya manusia.

Bagian C: partisipasi Generasi Muda dalam memakmurkan Masjid (Variabel Y) Berisi pernyataan-pernyataan yang mengukur indikator partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada pengurus dan generasi muda yang aktif di Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi, dengan pengawasan peneliti untuk memastikan responden memahami setiap pernyataan yang diberikan. Hasil dari kuesioner ini kemudian diolah menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui nilai rata-rata, frekuensi, persentase, dan kategori dari masing-masing variabel dan dimensinya.

2. Observasi

Teknik observasi digunakan untuk mengamati secara langsung berbagai aktivitas dan kondisi di Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi, khususnya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia serta keterlibatan generasi muda dalam kegiatan masjid. Melalui observasi ini, peneliti memperoleh data empiris mengenai interaksi antara pengurus dan jamaah muda, partisipasi dalam kegiatan sosial, serta bentuk program pembinaan yang dijalankan. Hasil observasi digunakan untuk memperkuat dan memverifikasi data yang diperoleh melalui kuesioner.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan secara terbatas dan terstruktur kepada beberapa pengurus masjid dan perwakilan generasi muda. Tujuan wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pelatihan SDM yang diterapkan, kendala yang dihadapi, serta faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid. Data hasil wawancara berfungsi sebagai pelengkap data kuantitatif, sehingga hasil analisis menjadi lebih kontekstual dan komprehensif.

g. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Cresswell (2014), validitas merupakan tingkat sejauh mana suatu instrumen atau prosedur mampu mengukur konsep atau variabel yang dimaksud secara tepat. Validitas mencerminkan kemampuan alat ukur dalam menghasilkan data yang benar-benar menggambarkan fenomena yang diteliti. Dengan demikian, validitas menunjukkan tingkat ketepatan instrumen terhadap aspek yang sebenarnya diukur. Untuk mengetahui hal tersebut, diperlukan uji validitas, yaitu proses pengujian guna menilai apakah suatu kuisioner layak atau tidak digunakan.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS (Statistical Package For the Social Science)*. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah setiap item pernyataan

dalam kuisioner dinyatakan valid atau tidak. Suatu kuisioner dianggap valid apabila nilai r hitung (*Corrected item-Total Correlation*) lebih besar dibandingkan r pada tabel tingkat signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mempresentasikan variabel yang diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap dua variabel utama, yaitu:

- a. Variabel X (pelatihan sumber daya manusia)
- b. Variabel Y (Partisipasi Generasi Muda dalam Memakmurkan Masjid)

Apabila hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengumpulkan data yang akurat sesuai dengan konteks penelitian di Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Creswell, reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur sesuatu, sehingga instrumen yang memiliki reliabilitas akan memberikan hasil data yang tetap atau konsisten jika digunakan berulang kali dalam waktu atau oleh peneliti yang berbeda. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan tingkat kepercayaan hasil pengukuran yang menunjukkan minimnya kesalahan dalam proses pengukuran

(Creswell, 2014).

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan *reliabel* apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,70. Semakin tinggi nilai α , maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi internal dari butir pertanyaan dalam instrumen tersebut. Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap dua variabel utama, yaitu:

- a. Variabel X (pelatihan sumber daya manusia)
- b. Variabel Y (Partisipasi Generasi Muda dalam Memakmurkan Masjid)

Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70, sehingga instrumen kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan *reliabel* serta layak digunakan sebagai alat pengumpulan data secara konsisten pada penelitian di Masjid Sejuta Pemuda Sukabumi.

g. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel independen (X), yaitu pelatihan sumber daya manusia, dengan variabel dependen (Y), yaitu partisipasi Generasi Muda dalam

Memakmurkan Masjid. Menurut Creswell, analisis regresi digunakan dalam penelitian kuantitatif digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua atau lebih variabel yang dapat diukur secara numerik (Creswell, 2014). Pendekatan ini berfungsi untuk mengidentifikasi sejauh mana perubahan pada variabel independen dapat digunakan untuk memperkirakan perubahan pada variabel dependen. Oleh karena itu, metode ini tepat digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh pelatihan SDM terhadap partisipasi generasi muda. Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan rangkaian pengujian statistik yang dilakukan sebelum menjalankan atau menginterpretasikan hasil analisis regresi, dengan tujuan memastikan bahwa model yang digunakan telah memenuhi persyaratan dasar dalam regresi linier. Menurut Creswell, pengujian ini penting dilakukan agar model regresi yang digunakan memenuhi kriteria yang dihasilkan bersifat valid, reliabel, dan tidak bias, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan mencerminkan hubungan kausal yang sesungguhnya antarvariabel (Creswell, 2014). Secara umum, uji asumsi klasik mencakup beberapa pengujian berikut:

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menilai apakah residual data mengikuti distribusi normal. Normalitas ini diperlukan agar estimasi parameter regresi menjadi lebih akurat/sah dan dapat digunakan

untuk uji signifikansi statistik.

b. Uji Linearitas

Dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) berbentuk linear, karena hal tersebut menjadi salah satu syarat model regresi linier yang mengasumsikan bahwa perubahan pada X akan menyebabkan perubahan proporsional pada Y.

c. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual pada setiap tingkat variabel independen. Jika heteroskedastisitas terjadi, maka hasil analisis regresi menjadi tidak efisien dan estimasi bisa menyesatkan.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah serta besar kecilnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Model regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX + e$$

dengan pernyataan sebagai berikut:

Y = Partisipasi Generasi Muda dalam Memakmurkan Masjid

X = Pelatihan Sumber Daya Manusia

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (menunjukkan arah dan besarnya tingkat variabel X terhadap Y)

e = Error (faktor lain di luar model)

Menurut Creswell, penggunaan model ini memungkinkan peneliti untuk menilai pengaruh langsung satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam kerangka penelitian kuantitatif (Creswell, 2014). Uji signifikan (uji T dan uji F) digunakan untuk menilai apakah pengaruh variabel X terhadap variabel Y bersifat signifikan, baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F. Pengujian ini membantu menentukan validitas hubungan kausal yang ditemukan dalam model.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi pada variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Semakin besar nilai R^2 , semakin besar pula kontribusi strategi pengembangan SDM dalam memengaruhi minat generasi muda (Creswell, 2014).

Seluruh proses analisis dilaksanakan dengan bantuan program *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Hasil analisis ini diharapkan mampu menggambarkan seberapa besar pengaruh kausal pelatihan sumber daya manusia terhadap partisipasi generasi muda dalam memakmurkan masjid secara signifikan, serta memberikan dasar empiris dalam pengambilan keputusan dan pengembangan strategi dakwah berbasis manajemen SDM

3. Analisis Deskriptif Variabel

Selain analisis inferensial, penelitian ini juga melibatkan analisis deskriptif bertujuan untuk menyajikan deskripsi awal mengenai karakteristik setiap variabel penelitian (pelatihan Sumber Daya Manusia dan partisipasi Generasi Muda dalam Memakmurkan Masjid) berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Analisis ini menggunakan beberapa ukuran statistik deskriptif, antara lain:

a. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi digunakan untuk mengetahui sebaran jawaban responden pada setiap item pernyataan dalam kuesioner. Data ditampilkan dalam bentuk tabel yang memperlihatkan jumlah serta persentase responden untuk setiap kategori jawaban (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju).

b. Mean (Rata-rata)

Mean atau rata-rata nilai digunakan untuk melihat kecenderungan umum jawaban responden pada setiap dimensi dan indikator dalam variabel dalam variabel penelitian. Rumus perhitungan mean adalah:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan:

$\bar{x}$ = Nilai rata-rata

$\sum x_i$ = Jumlah total skor

n = Jumlah responden

c. Rentang (Range)

Rentang digunakan untuk mengetahui jarak antara nilai tertinggi dan terendah dari data yang diperoleh. Rumusnya adalah:

$$R = X_{\text{max}} - X_{\text{min}}$$

Keterangan :

R = Rentang

X_{max} = nilai maksimum

X_{min} = nilai minimum

d. Standar Deviasi

Standar deviasi digunakan untuk menilai tingkat sebaran atau variasi data terhadap nilai rata-ratanya. Semakin kecil standar deviasi, semakin homogen data yang diperoleh. Rumus standar deviasi adalah:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}}$$

$$SD = \sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 / n}$$

Keterangan:

SD = standar deviasi

x_i = nilai data ke- i

$\bar{x}$ = nilai rata-rata

n = jumlah data

4. Kategorisasi Variabel

Untuk memberikan interpretasi yang lebih jelas terhadap hasil analisis deskriptif, data nilai yang diperoleh dari setiap variabel beserta dimensinya kemudian dikelompokkan ke dalam beberapa kategori. Pengelompokan ini didasarkan pada interval kelas yang ditentukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Interval} = \text{Rentang} / \text{Jumlah kelas}$$

Keterangan:

Interval = Lebar setiap kategori

Rentang = Nilai maksimum – Nilai minimum

Jumlah Kelas = Banyaknya kategori yang ditetapkan

Dalam penelitian ini, kategorisasi dilakukan dengan membagi skor menjadi 5 kategori sesuai dengan skala Likert yang digunakan. Adapun kategori tersebut adalah:

Tabel 1 1 Kategorisasi Variabel

Interval Skor	Kategori	Interpretasi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik
3,41 - 4,20	Tinggi	Baik
2,61 - 3,40	Sedang	Cukup Baik
1,81 - 2,60	Rendah	Kurang Baik
1,00 - 1,80	Sangat Rendah	Tidak Baik

Kategorisasi ini berlaku untuk kedua variabel penelitian:

a. Variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia (X)

Sangat Tinggi = Pelatihan SDM sangat efektif

Tinggi = Pelatihan SDM efektif

Sedang = Pelatihan SDM cukup efektif

Rendah = Pelatihan SDM kurang efektif

Sangat Rendah = Pelatihan SDM tidak efektif

b. Variabel Partisipasi Generasi Muda dalam Memakmurkan Masjid
(Y)

Sangat Tinggi = Partisipasi generasi muda sangat tinggi

Tinggi = Partisipasi generasi muda tinggi

Sedang = Partisipasi generasi muda cukup tinggi

Rendah = Partisipasi generasi muda rendah

Sangat Rendah = Partisipasi generasi muda sangat rendah