**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA FASILITATOR PADA PROGRAM PENYEDIAAN AIR MINUM DAN SANITASI BERBASIS MASYARAKAT TAHAP III**

**DI PROVINSI JAWA BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan Bandung

**Oleh :**

**Iman Santosa**

**1111171105**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP BANDUNG**

**2021 / 2022**

**LEMBAR PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa usulan penelitian dengan judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA FASILITATOR PADA PROGRAM PENYEDIAAN AIR MINUM DAN SANITASI BERBASIS MASYARAKAT TAHAP III DI PROVINSI JAWA BARAT” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Mei 2022

Yang membuat pernyataan,

**Iman Santosa**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Fasilitator Pada Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III Di Provinsi Jawa Barat

Nama : Iman Santosa

NPM : 1111171105

Jenis Kelamin : Laki-laki

Fakultas : Ekonomi

Jenjang Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP

Tempat Penelitian : Regional Oversight Management Services-7 (ROMS-7) Provinsi Jawa Barat

Lama Penelitian : 4 (Empat) Bulan

Telah disetujui, Oleh Pembimbing

Bandung, Mei 2022

**(Dr. Sumeidi Kadarisman, SE., MM)**

Disahkan,

Penguji I Penguji II

**(Dr. Nenny Hendajany, S.Si., SE., MT) (Hadi Ahmad Sukardi, SE., MM)**

|  |  |
| --- | --- |
| Wakil Dekan Fakultas Ekonomi | Ketua Program Studi Manajemen |
|  |  |
|  |  |
| **(Hj. R. Aryanti Ratnawati, SE., M.Si)** | **(Fitria Lilyana, SE., M.Si)** |

Mengetahui,

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA FASILITATOR PADA PROGRAM PENYEDIAAN AIR MINUM DAN SANITASI BERBASIS MASYARAKAT TAHAP III DI PROVINSI JAWA BARAT**

**ABSTRAK**

Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat yang selanjutnya disebut PASIMNAS merupakan salah satu program yang diluncurkan melalui kementrian pekerjaan umum dan perumahan rakyat selaku sektornya, dimana dalam pelaksanaannya masyarakat difasilitasi oleh Fasilitator masyarakat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja fasilitator pada PASIMNAS di provinsi Jawa Barat. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier. Sumber penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel penelitian ini sebanyak 72 fasilitator dengan menggunakan Teknik probability sampling yaitu simple random sampling. Hasil pengujian dihipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja fasilitator. Nilai korelasi dari variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja Fasilitator adalah 0.912 artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif. Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja maka kinerja fasilitator juga akan semakin baik. Dengan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,832 menunjukan Pelatihan Kerja mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Fasilitator sebesar 83,2% dan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**Kata Kunci**: Pelatihan, Kinerja, dan Fasilitator

**THE EFFECT OF JOB TRAINING ON THE PERFORMANCE OF FACILITATORS IN THE PHASE III COMMUNITY-BASED WATER SUPPLY AND SANITATION PROGRAM INWEST JAVA PROVINCE**

**ABSTRACT**

The Community-Based Drinking Water and Sanitation Provision Program, hereinafter referred to as PASIMNAS, is one of the programs launched through the ministry of public works and public housing as the sector, in which the community is facilitated by community facilitators. The purpose of this study was to determine the effect of job training on the performance of facilitators at PASIMNAS in West Java province. This research method uses a quantitative approach with linear regression analysis. The source of this research uses primary data. This research data collection using a questionnaire. The sample of this study were 72 facilitators using probability sampling technique, namely simple random sampling. The test results are hypothesized to show that job training has a significant effect on the performance of the facilitator. The correlation value of the Job Training and Facilitator Performance variables is 0.912, meaning that there is a strong and positive relationship. The positive effect indicates that the better the job training, the better the performance of the facilitator will be. With a coefficient of determination (R2) of 0.832, it shows that Job Training is able to have an influence on the Facilitator's Performance of 83.2% and the remaining 16.8% is influenced by other variables not observed in this study.

**Keywords**: Job Training, Performance and Facilitators

**KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur terpanjatkan oleh peneliti atas kehadirat Illahi Robbhi, bahwasannya peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan dalam menempuh ujian sarjana pendidikan Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Peneliti sadari skripsi yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA FASILITATOR PADA PROGRAM PENYEDIAAN AIR MINUM DAN SANITASI BERBASIS MASYARAKAT TAHAP III DI PROVINSI JAWA BARAT”, masih terlalu banyak kekurangan yang perlu untuk peneliti perbaiki. Untuk itu, peneliti mengharapkan saran dan kritikannya yang membangun, agar penulisan skripsi ini menjadi lebih sempurna. Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua Bpk Achmad Tarmudi (Alm.) & Ibu Marsiyah (Alm.), dan Kakanda tercinta Puji Astuti yang telah tulus ikhlas memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian, dukungan moral dan materil yang telah diberikan selama ini. Tak lupa juga kepada Bapak Dr. Sumeidi Kadarisman, SE.,MM selaku pembimbing yang telah memberikan arahan dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.

Salah satu hal yang tidak pernah peneliti lupakan bahwa keberhasilan kegiatan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan dan budi baik berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Asep Effendi, SE., M.Si., PIA., CfrA., CRBC Selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. Ir. Didin Kusdian, MT. Selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Ibu Memi Sulakmi, SE., M.Si., Selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Bapak Dr. Deni Nurdyana Hadimin, Drs., M.Si. Selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Bapak Bambang Susanto, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Ibu H. Ariyanti Ratnawati, Drs., Msi Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Fitria Lilyana,SE,M.Si., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Bapak Tahmat,SE,M.Si selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penyusunan usulan penelitian ini.
9. Seluruh staf pengajar dan tata usaha di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
10. Regional Oversight Management Services (ROMS) 7 Provinsi Jawa Barat beserta seluruh jajaran Tenaga Ahli yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
11. Seluruh Fasilitator Program Pamsimas III Provinsi Jawa Barat yang telah meluangkan kesediaan waktu untuk memberikan informasi kepada penulis.
12. Bapak Ir. Esfrizal selaku Provincial Coordinator ROMS 7 Provinsi Jawa Barat yang memotivasi kepada penulis sehingga memiliki keinginan untuk mengambil perkuliahan ini.
13. Teman-teman mahasiswa Manajemen angkatan 2017 dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan moril.

Semoga amal baik yang telah diberikan kepada peneliti, mendapatkan imbalan dan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat

Bandung, Mei 2022

**Iman Santosa**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

[LEMBAR PERNYATAAN i](#_Toc106902107)

[LEMBAR PENGESAHAN ii](#_Toc106902108)

[ABSTRAK iii](#_Toc106902109)

[ABSTRACT iv](#_Toc106902110)

[KATA PENGANTAR v](#_Toc106902111)

[DAFTAR ISI viii](#_Toc106902112)

[DAFTAR TABEL xii](#_Toc106902113)

[DAFTAR GAMBAR xiii](#_Toc106902114)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc106902115)

[**1.1. Latar Belakang 1**](#_Toc106902116)

[**1.2 Identifikasi Masalah 10**](#_Toc106902117)

[**1.3. Pembatasan Masalah 11**](#_Toc106902118)

[**1.4 Perumusan Masalah 11**](#_Toc106902119)

[**1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian 12**](#_Toc106902120)

[**1.5.1 Maksud Penelitian 12**](#_Toc106902121)

[**1.5.2 Tujuan Penelitian 12**](#_Toc106902122)

[**1.6 Kegunaan Penelitian 13**](#_Toc106902123)

[**1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian 13**](#_Toc106902124)

[**1.7.1. Lokasi Penelitian 13**](#_Toc106902125)

[**1.7.2. Waktu Penelitian 14**](#_Toc106902126)

[BAB II KAJIAN PUSTAKA 15](#_Toc106902127)

[**2.1 Manajemen 15**](#_Toc106902128)

[**2.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen 16**](#_Toc106902129)

[**2.1.2 Unsur-Unsur Manajemen 17**](#_Toc106902130)

[**2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 19**](#_Toc106902131)

[**2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 19**](#_Toc106902132)

[**2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 21**](#_Toc106902133)

[**2.3 Pelatihan Kerja 24**](#_Toc106902134)

[**2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja 24**](#_Toc106902135)

[**2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja 24**](#_Toc106902136)

[**2.3.3 Metode Pelatihan Kerja 25**](#_Toc106902137)

[**2.3.4 Indikator Pelatihan Kerja 27**](#_Toc106902138)

[**2.4 Kinerja Fasilitator 28**](#_Toc106902139)

[**2.4.1 Peran Fasilitator 30**](#_Toc106902140)

[**2.4.2 Indikator Kinerja 31**](#_Toc106902141)

[**2.4.3 Prinsip-Prinsip Fasilitator 32**](#_Toc106902142)

[**2.5 Penelitian Sebelumnya 33**](#_Toc106902143)

[**2.6. Kerangka Pemikiran 39**](#_Toc106902144)

[**2.7 Hipotesis 41**](#_Toc106902145)

[BAB III METODE PENELITIAN 43](#_Toc106902146)

[**3.1. Objek Penelitian 43**](#_Toc106902147)

[**3.1.1. Subjek Penelitian 44**](#_Toc106902148)

[**3.1.2. Lokasi Penelitian 44**](#_Toc106902149)

[**3.2. Desain Penelitian 45**](#_Toc106902150)

[**3.3. Operasional Variabel Penelitian 46**](#_Toc106902151)

[**3.3.1 Pengertian Variabel 46**](#_Toc106902152)

[**3.3.2 Variabel Penelitian Yang Digunakan 46**](#_Toc106902153)

[**3.4. Populasi dan Sampel Penelitian 49**](#_Toc106902154)

[**3.4.1. Populasi 49**](#_Toc106902155)

[**3.4.2. Sampel 49**](#_Toc106902156)

[**3.5. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian 51**](#_Toc106902157)

[**3.5.1 Sumber Data 51**](#_Toc106902158)

[**3.5.2 Teknik Pengumpulan Data 52**](#_Toc106902159)

[**3.5.3 Pengujian Instrument 52**](#_Toc106902160)

[**3.5.3.1** **UjiValiditas 52**](#_Toc106902161)

[**3.5.3.2 Uji Reliabilitas 53**](#_Toc106902162)

[**3.5.3.3 Hitung *Method Successive Interval* (MSI) 54**](#_Toc106902163)

[**3.6. Analisis Data 56**](#_Toc106902164)

[**3.6.1 Analisis Deskriptif 56**](#_Toc106902165)

[**3.6.2 Analisis Asosiatif 57**](#_Toc106902166)

[**3.6.2.1. Uji Normalitas 57**](#_Toc106902167)

[**3.6.2.2. Pengujian Hipotesis 58**](#_Toc106902168)

[**3.6.2.3. Analisis Regresi Sederhana 59**](#_Toc106902169)

[**3.6.2.4. Analisis Koefisien Korelasi 60**](#_Toc106902170)

[**3.6.2.5. Analisis Koefisien Determinasi 61**](#_Toc106902171)

[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 62](#_Toc106902172)

[**4.1 Hasil Penelitian 62**](#_Toc106902173)

[**4.1.1. Karakteristik Responden 62**](#_Toc106902174)

[**4.1.2 Analisis Deskriptif 63**](#_Toc106902175)

[**4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 70**](#_Toc106902176)

[**4.1.4. Uji Normalitas 71**](#_Toc106902177)

[**4.1.5. Pengujian Hipotesis 72**](#_Toc106902178)

[**4.1.6. Analisis Regresi 74**](#_Toc106902179)

[**4.1.8. Analisis Determinasi 77**](#_Toc106902180)

[**4.2 Pembahasan Hasil Penelitian 77**](#_Toc106902181)

[**4.2.1 Analisis Deskriptif 77**](#_Toc106902182)

[**4.2.2. AnalisisAsosiatif 78**](#_Toc106902183)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 80](#_Toc106902184)

[**5.1 Kesimpulan 80**](#_Toc106902185)

[**5.2 Saran 81**](#_Toc106902186)

[DAFTAR PUSTAKA 83](#_Toc106902187)

[LAMPIRAN 87](#_Toc106902188)

**DAFTAR TABEL**

[Tabel 1.1. Rekapitulasi Data Fasilitator Masyarakat Program PAMSIMAS III di Provinsi Jawa Barat Per 31 Juli Tahun 2021 4](#_Toc94866500)

[Tabel 1.2. Jenis Pelatihan yang Diselenggarakan 7](#_Toc94866501)

[Tabel 1.3. Hasil Survei Awal Pelatihan Kerja pada Program Pamsimas III di Jawa Barat 8](#_Toc94866502)

[Tabel 1.4. Hasil Survei Awal Kinerja Fasilitator pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat 9](#_Toc94866503)

[Tabel 1.5. Jadwal Penelitian 14](#_Toc94866504)

[Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu 33](#_Toc94866505)

[Tabel 3.1. Desain Penelitian 46](#_Toc94866506)

[Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel 47](#_Toc94866507)

[Tabel 3.3. Kriteria Kategori Penilaian 57](#_Toc94866508)

[Tabel 3.4. Interpretasi Koefisien Korelasi 61](#_Toc94866509)

[Tabel 4.1. Karakteristik Responden 62](#_Toc94866510)

[Tabel 4.2. Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja 64](#_Toc94866511)

[Tabel 4.3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Fasilitator 67](#_Toc94866512)

[Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas 70](#_Toc94866513)

[Tabel 4.5. Uji Normalitas Data dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 72](#_Toc94866514)

[Tabel 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis](#_Toc94866517) 73

[Tabel 4.7. Hasil Analisis Regresi 75](#_Toc94866515)

[Tabel 4.8. Hasil Koefisien Korelasi (R)](#_Toc94866517) 76

**DAFTAR GAMBAR**

[Gambar 2.1. Paradigma Penelitian 41](#_Toc94866599)

[Gambar 3.1. Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis 59](#_Toc94866600)

# BAB I PENDAHULUAN

**1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapain tujuan perusahaan.

Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Kaswan (2011:2), “Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan,” selanjutnya menurut Simamora dalam Hartatik (2014:89), “Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.” Jadi dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatkan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik. Kita sering mendengar sebuah perusahaan atau lembaga mengadakan pelatihan kerja bagi karyawannya.

Hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang di embannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas perkerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5) menyatakan, “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.” Kinerja yang baik dapat diperoleh dari beberapa hal yang dapat menunjang dalam suatu pekerjaan yang diembannya. Dengan adanya pelatihan kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat yang selanjutnya disebut PAMSIMAS merupakan salah satu program air minum dan sanitasi berbasis masyarakat yang diluncurkan melalui kementrian pekerjaan umum dan perumahan rakyat selaku leading sektornya. Program PAMSIMAS telah berjalan mulai tahun 2008 sampai dengan sekarang melalui dana pinjaman Bank Dunia dan Ausaid yang dianggarkan melalui dana APBN. Adapun komponen program yang ada dalam PAMSIMAS sebagai berikut:

1. Pemberdayaan masyarakat dan pengembangan kelembagaan daerah
2. Peningkatan perilaku higienis dan pelayanan sanitasi
3. Penyediaan sarana air minum dan sanitasi umum
4. Insentif Desa/Kelurahan dan Kabupaten/Kota
5. Dukungan manajemen pelaksana program

Program PAMSIMAS dilaksanakan dengan pendekatan berbasis masyarakat yang menempatkan masyarakat sebagai pelaku utama dan penanggung jawab kegiatan serta pengelolaan sarana air minum dan sanitasi. Dalam pelaksanaan program Pamsimas di tingkat desa, masyarakat difasilitasi oleh Fasilitator masyarakat khususnya dalam hal menyusun Proposal Desa, Perencanaan Jangka Menengah (PJM) Program Air Minum, Kesehatan dan Sanitasi (ProAKSi) sebagai masukan terhadap Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJM Desa) dan sebagai dasar penyusunanRencana Kerja Masyarakat (RKM) dan tahapan-tahapan lainnya dalam Program Pamsimas, serta penyusunan Rencana Kerja Masyarakat (RKM) 100% sebagai bahan untuk RKPDesa.

Kapasitas yang mumpuni bagi seorang fasilitator merupakan indikator penting yang dibutuhkan dalam Program Pamsimas, dikatakan demikian karena berhasil tidaknya pelaksanaan Program Pamsimas di desa setidaknya juga ditentukan oleh cara kerja fasilitator. Oleh karena itu kapasitasnya sebagai fasilitator perlu senantiasa ditingkatkan. Untuk itulah pelatihan untuk fasilitator dilaksanakan dengan menghadirkan para pemandu pelatihan yang handal dari kalangan DC (District Coordinator) Kabupaten Provinsi.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Fasilitator Masyarakat Program PAMSIMAS III di Provinsi Jawa Barat Per 31 Juli Tahun 2021**

| **No.** | **Bidang** | **Kabupaten Penugasan** | **Laki-laki** | **Perempuan** | **Jumlah** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **l** |  |  |  |  | **14** |
|  | FS | Bandung | 1 | 1 | 2 |
|  | FM CD | Bandung | 5 | 3 | 8 |
|  | FM WSS | Bandung | 4 | 0 | 4 |
| **ll** |  |  |  |  | **10** |
|  | FS | Bandung Barat | 1 | 0 | 1 |
|  | FM CD | Bandung Barat | 3 | 3 | 6 |
|  | FM WSS | Bandung Barat | 2 | 1 | 3 |
| **llI** |  |  |  |  | **10** |
|  | FS | Bekasi | 0 | 1 | 1 |
|  | FM CD | Bekasi | 4 | 2 | 6 |
|  | FM WSS | Bekasi | 1 | 2 | 3 |
| **IV** |  |  |  |  | **14** |
|  | FS | Bogor | 2 | 0 | 2 |
|  | FM CD | Bogor | 7 | 1 | 8 |
|  | FM WSS | Bogor | 3 | 1 | 4 |
| **V** |  |  |  |  | **10** |
|  | FS | Ciamis | 1 | 0 | 1 |
|  | FM CD | Ciamis | 4 | 2 | 6 |
|  | FM WSS | Ciamis | 2 | 1 | 3 |
| **VI** |  |  |  |  | **10** |
|  | FS | Cianjur | 1 | 0 | 1 |
|  | FM CD | Cianjur | 6 | 0 | 6 |
|  | FM WSS | Cianjur | 3 | 0 | 3 |
| **VII** |  |  |  |  | **14** |
|  | FS | Cirebon | 1 | 1 | 2 |
|  | FM CD | Cirebon | 6 | 2 | 8 |
|  | FM WSS | Cirebon | 2 | 2 | 4 |
| **VIII** |  |  |  |  | **24** |
|  | FS | Garut | 3 | 0 | 3 |
|  | FM CD | Garut | 8 | 6 | 14 |
|  | FM WSS | Garut | 7 | 0 | 7 |
| **IX** |  |  |  |  | **7** |
|  | FS | Indramayu | 1 | 0 | 1 |
|  | FM CD | Indramayu | 2 | 2 | 4 |
|  | FM WSS | Indramayu | 1 | 1 | 2 |
| **X** |  |  |  |  | **7** |
|  | FS | Karawang | 1 | 0 | 1 |
|  | FM CD | Karawang | 3 | 1 | 4 |
|  | FM WSS | Karawang | 2 | 0 | 2 |
| **XI** |  |  |  |  | **20** |
|  | FS | Kuningan | 2 | 0 | 2 |
|  | FM CD | Kuningan | 8 | 3 | 11 |
|  | FM WSS | Kuningan | 6 | 1 | 7 |
| **XII** |  |  |  |  | **10** |
|  | FS | Pangandaran | 1 | 0 | 1 |
|  | FM CD | Pangandaran | 4 | 0 | 4 |
|  | FM WSS | Pangandaran | 5 | 0 | 5 |
| **XIII** |  |  |  |  | **14** |
|  | FS | Purwakarta | 1 | 1 | 2 |
|  | FM CD | Purwakarta | 8 | 0 | 8 |
|  | FM WSS | Purwakarta | 2 | 2 | 4 |
| **XV** |  |  |  |  | **20** |
|  | FS | Subang | 2 | 0 | 2 |
|  | FM CD | Subang | 7 | 5 | 12 |
|  | FM WSS | Subang | 5 | 1 | 6 |
| **XV** |  |  |  |  | **27** |
|  | FS | Sukabumi | 2 | 1 | 3 |
|  | FM CD | Sukabumi | 9 | 7 | 16 |
|  | FM WSS | Sukabumi | 5 | 3 | 8 |
| **XVI** |  |  |  |  | **20** |
|  | FS | Sumedang | 2 | 0 | 2 |
|  | FM CD | Sumedang | 8 | 4 | 12 |
|  | FM WSS | Sumedang | 3 | 3 | 6 |
| XVII |  |  |  |  | **16** |
|  | FS | Tasikmalaya | 2 | 0 | 2 |
|  | FM CD | Tasikmalaya | 7 | 3 | 10 |
|  | FM WSS | Tasikmalaya | 4 | 0 | 4 |
| **Ket:**  FS = Fasilitator Senior  FM CD = Fasilitator Masyarakat Community Development  FM WSS = Fasilitator Masyarakat Water Supply & Sanitation | | | | Jumlah Total Fasilitator | **247** |

Sumber : ROMS-7 PAMSIMAS Prov. Jabar Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat kita lihat jumlah fasilitator yang tersebar di 17 kabupaten di provinsi Jawa Barat. Fasilitator merupakan ujung tombak keberhasilan Program PAMSIMAS III di Provinsi Jawa Barat yang bertugas memfasilitasi masyarakat untuk dapat memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan berjalan dengan baik dan benar. Dalam upaya pencapaian kinerja fasilitator serta target program, sedikitnya setiap tahun sekali Tim Fasilitator mendapatkan pelatihan yang diselenggarakan oleh Satker PAMBM Ditjen Cipta Karya Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Pelatihan yang diberikan kepada Tim Fasilitator Program Pamsimas selama ini dilakukan secara tatap muka baik dalam beberapa regional maupun dalam satu provinsi. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan informasi dan penyegaran sehingga kapasitas Tim Fasilitator Program Pamsimas tetap memadai dan memenuhi standar sesuai ketentuan yang diatur di dalam Pedoman Umum maupun Petunjuk Teknis Program Pamsimas .

**Tabel 1.2 Jenis Pelatihan yang Diselenggarakan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Pelatihan** | **Keterangan** |
| 1 | Pelatihan Penyegaran Fasilitator Masyarakat (Lokalatih) | Pelatihan ini dilakukan minimal 1 kali sampe 4 kali dalam setahun. Pelatihan ini dihadiri oleh seluruh Fasilitator yang ada di Provinsi Jawa Barat (17 Kabupaten) Penyelenggaraan **pelatihan** dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan **Fasilitator** agar mampu melaksanakan tugas pendampingan kepada masyarakat desa dengan baik dan dapat bekerja secara efektif, untuk mendukung pencapaian target akses air minum dan sanitasi yang layak dan berkelanjutan bagi seluruh warga masyarakat. |
| 2 | Penguatan Kapasitas (CB Day)  Untuk meningkatkan kapasitas bagi pelaku Program Pamsimas khususnya Fasilitator Masyarakat. | Pelatihan sebagai salah satu bentuk upaya peningkatan kapasitas bagi Tim Fasilitator yang dilakukan melalui tatap muka secara regional.  Diselenggarakan setiap bula ( 1 kali dalam sebulan) yang dihadiri oleh seluruh Fasilitator kabupaten tempat tugas masing-masing |

Sumber : ROMS-7 PAMSIMAS Prov. Jabar

Dari Tabel 1.2. menunjukan bahwa terdapat 2 jenis pelatihan yang diberikan kepada fasilitator setiap tahunnya. Pemberian pelatihan tersebut didasarkan pada kebutuhan fasilitator baru, fasilitator lama untuk meningkatkan kompetensi fasilitator dalam mengorganisir dan membangun kapasitas masyarakat dan unsur pemerintahan desa, juga agar dapat mengawal dan memfasilitasi penyelesaian berbagai masalah yang mungkin muncul berkaitan dengan pelaksanaan Program Pamsimas di desa sesuai dengan standar operasional yang berlaku.

Fenomena menarik diperoleh oleh peneliti ketika melakukan observasi dilapangan berkaitan dengan pelatihan dan kinerja yang telah dicapai oleh fasilitator Pamsimas III Di Jawa Barat. Seperti yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3 Hasil Survei Awal Pelatihan Kerja pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat**

| **No** | **Pernyataan** | **Ya** | | **Tidak** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Persen** | **Orang** | **Persen** | **Orang** |
| 1 | Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat dilakukan secara berkelanjutan | 50% | 10 | 50% | 10 |
| 2 | Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat selalu meghadirkan pelatih yang memiliki kualifikasi yang baik di bidangnya | 55% | 11 | 45% | 9 |
| 3 | Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat memiliki kandungan materi yang padat dan terinci | 45% | 9 | 55% | 11 |
| 4 | Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat telah dapat meningkatkan keterampilan para pesertanya | 40% | 8 | 60% | 12 |
| **Total Skor** | | **47,5%** | | **52,5%** | |

**Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti, 2021**

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 20 Fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat yang menunjukan hasil sebagai berikut, untuk pernyataan Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat dilakukan secara berkelanjutan sebanyak 50% orang setuju dan 50% orang tidak setuju. untuk pernyataan Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat selalu meghadirkan pelatih yang memiliki kualifikasi yang baik di bidangnya sebanyak 55% orang setuju dan 45% orang tidak setuju. untuk pernyataan Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat memiliki kandungan materi yang padat dan terinci sebanyak 45% orang setuju dan 55% orang tidak setuju dan untuk pernyataan Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat telah dapat meningkatkan keterampilan para pesertanya sebanyak 40% orang setuju dan 60% orang tidak setuju. Dari hasil survei di atas terlihat bahwa Pelatihan kerja masih belum sesuai dengan harapan pihak manajemen.

**Tabel 1.4 Hasil Survei Awal Kinerja Fasilitator pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat**

| **No** | **Pernyataan** | **Ya** | | **Tidak** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Persen** | **Orang** | **Persen** | **Orang** |
| 1 | fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat senantiasa dapat mencapai target kerja secara baik sesuai target | 45% | 9 | 55% | 11 |
| 2 | fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat selalu berdisipilin dalam bekerja sehari-hari | 55% | 11 | 45% | 9 |
| 3 | fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat memiliki kejujuran dan intensitas yang baik dalam bekerja sehari-hari | 50% | 10 | 50% | 10 |
| 4 | fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat senantiasa teliti dan dapat bertindak kreatif dalam memecahkan masalah di lapangan. | 40% | 8 | 60% | 12 |
| **Total Skor** | | 47,5% | | 52,5% | |

**Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti, 2021**

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 20 Fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat yang menunjukan hasil sebagai berikut, untuk pernyataan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat senantiasa dapat mencapai target kerja secara baik sesuai target sebanyak 45% orang setuju dan 55% orang tidak setuju. untuk pernyataan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat selalu berdisipilin dalam bekerja sehari-hari sebanyak 55% orang setuju dan 45% orang tidak setuju. untuk pernyataan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat memiliki kejujuran dan intensitas yang baik dalam bekera sehari-hari sebanyak 50% orang setuju dan 50% orang tidak setuju dan untuk pernyataan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat senantiasa teliti dan dapat bertindak kreatif dalam memecahkan masalah di lapangan. sebanyak 40% orang setuju dan 60% orang tidak setuju. Dari hasil survei di atas terlihat bahwa Kinerja Fasilitator masih belum maksimal.

Berdasarkan hal-hal tersebut, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Program Pamsimas III di Jawa Barat. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Fasilitator Pada Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III Di Provinsi Jawa Barat”**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti telang mengidentifikasi permasalahan pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja Pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat Belum Sepenuhnya Terimplementasi Dengan Baik
2. Kinerja Fasilitator Pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat Masih Harus Di Tingkatkan Dan Di Perbaiki Dengan Lebih Baik
3. Pelatihan fasilitator Pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat tidak memiliki kandungan materi yang padat dan cenderung belum jelas
4. Pelatihan fasilitator Pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat belum dapat meningkatkan keterampilan para pesertanya
5. Fasilitator Pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat belum mencapai target kerja
6. Fasilitator Pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat cenderung tidak teliti dan tidak bertindak kreatif dalam memecahkan masalah dilapangan.

## 1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah dalam penelitian ini. Maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut:

1. variabel bebas *(independent)* dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja
2. variabel terikat *(dependent)* dalam penelitian ini adalah kinerja fasilitator
3. unit analisis dalam penelitian ini adalah Program Pamsimas III di Jawa Barat.

## 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat diidentifikasi masalah-masalah yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan Kerja pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat?
2. Bagaimana Kinerja Fasilitator pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja fasilitator pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat?

## 1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja fasilitator pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Eonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

### **1.5.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitan pada penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat
2. Untuk mengetahui Kinerja Fasilitator pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Fasilitator Pada Program Pamsimas III Di Jawa Barat

## 1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan diperolehnya informasi secara empirik tentang pelatihan dan kinerja fasilitator pada Program Pamsimas III di Provinsi Jawa Barat diharapkan:

1. Secara Teoritis

hasil penelitian ini akan menambah, memperkaya dan memperjelas teori yang sudah ada tentang pelatihan dan kinerja kinerja fasilitator pada Program Pamsimas III di Provinsi Jawa Barat, dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya

1. Secara Praktis

hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi manajemen Program Pamsimas III di Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja fasilitator melalui kegiatan pelatihan yang diberikan guna mencapai kinerja fasilitator yang lebih baik dan pencapaian tujuan program sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

## 1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

### **1.7.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Regional Oversight Management Services 7 (ROMS 7) yang berlokasi di Jalan Sanggar Kencana XVI No. 10 Komplek Sanggar Hurip, Kelurahan Jatisari, Kecamatan Buahbatu Kota Bandung.

### **1.7.2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2020/2021. Dimulai dari bulan Juli 2021 sampai dengan bulan November 2021, dengan jadwal penelitian sebagai berikut pada tabel 1.5.

**Tabel 1.5 Jadwal Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kegiatan** | **Juli**  **2021** | | | | **Agustus**  **2021** | | | | **September 2021** | | | | **Oktober**  **2021** | | | | **November**  **2021** | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | Pra Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Penentuan Objek Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Survey |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Penyebaran Kuesioner Pra Survey |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d.Pengelolaan Data Kuesioner Pra Survey |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | e. Penentuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pelaksanaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Proses Bimbingan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Pengelolaan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Penyusunan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Pengelolaan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Pengetikan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Laporan Akhir |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

# BAB II KAJIAN PUSTAKA

## 2.1 Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen diperlukan sebagai upaya agar kegiatan bisnis dapat berjalan secara efektif dan efisien. Berikut kutipan dan dijelaskan pengertian manajemen dan pendapat-pendapat menurut para ahli, yaitu Menurut *Stoner* dalam Handoko (2016 : 8), menyatakan bahwa “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Menurut Ernie dan Kurniawan (2018 : 6), menyatakan bahwa ”Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017 : 9), menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan”.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah suatu ilmu atau seni yang mempelajari suatu proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

### **2.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Menurut Sastrohadiwiryo (2015:25-26) fungsi-fungsi manajemen terdiri dari:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses dari rangkaian kegiatan untuk menetapkan Aan terlebih dahulu tujuan yang diharapkan pada suatu jangka waktu tertentu atau periode waktu yang telah ditetapkan, serta tahapan yang harus dilalui untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemeliharaan lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang pantas.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah satu rangkaian kegiatan untuk memberi petunjuk atau instruksi dari seorang atasan kepada bawahan atau beberapa bawahan, atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

d. Pemotivasian (*Motivating*)

Pemberian motivasi adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan yang seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan kegairahan kerja serta dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan suatu kegiatan sebagaimana yang diharapkan.

e. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tahapan yang harus dilalui. Dengan demikian, apabila ada kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana dan tahapan, perlu diadakan suatu tindakan perbaikan (*corrective action*).

### **2.1.2 Unsur-Unsur Manajemen**

Didalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya maka manajer membutuhkan sarana yang dikenal sebagai unsur manajemen. Menurut Manullang (2016:89), unsur-unsur manajemen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan sarana atau unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan unsur manusia seperti perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, pengawasan, penjualan, produksi dan keuangan. Dalam organisasi, manusia atau sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Manusia atau sumber daya manusia berperan untuk merancang, menetapkan tujuan, dan juga menjalankan proses untuk mencapai tujuan sasaran.

1. Material (*Material*)

Ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi melakukan atau menjalankan proses maka diperlukan material. Material merupakan bahan baku, alat atau sarana manajemen yang diperlukan untuk mengsupport tercapainya tujuan organisasi.

1. Mesin (*Machine*)

Diera saat ini, teknologi telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Oleh sebab itu dalam pelaksanaan proses aktifitas organisasi saat ini sudah tidak lagi didominasi oleh manusia saja namun juga telah libatkan teknologi seperti mesin dalam melaksanakan aktifitas organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

1. Metode (*Method*)

Untuk mengefektifkan pelaksanaan aktifitas organisasi agar memeproleh hasil yang tepat guna, maka manusia saat ini dihadapkan pada berbagai pilihan alternatif metode yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga ditemukannya metode yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Uang (*Money*)

Uang adalah sarana atau unsur manajemen yang dipergunakan sedemikian rupa demi mencapai tujuan organisasi. Uang merupakan alat tukar pembayaran yang dipergunakan untuk memperlancar proses manajemen. Pengelolaan keuangan yang tidak tepat dapat berdampak negatif terhadap kelancaran proses manajemen.

1. Pasar (*Markets*)

Organisasi yang berorientasi pada profit maka pasar merupakan sarana manajemen yang penting. Organisasi harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya agar produk yang ditawarkan dapat diterima pasar, dan dalam jangka panjang perusahaan mampu mempertahankan dan memperluas penguasaan pasar. Dengan keberhasilan perusahaan memasuki pasar baru dan mempertahankan pasar lama diharapkan mampu meningkatkan laba yang diperoleh oleh perusahaan.

* 1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen artinya adalah proses pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk tujuan tertentu. Sedangkan sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang miliki organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur , merencanakan, mengarahkan, pengadaan dan pengawasan aktifitas sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

* + 1. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manjemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengandung pengertian yang merupakan panduan dari pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Manajemen mengandung pengertian secara sederhana sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya (orang lain) yang tersedia. Kemudian Sumber Daya Manusia mempunyai pengertian sebagai berikut, secara makro, sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat disuatu Negara, jadi menggambarkan jumlah angkatan kerja dari suatu Negara/daerah. Secara mikro, sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya yang bekerja pada suatu unit kerja atau organisasi tertentu baik pemerintah maupun swasta.

Menurut Hasibuan (2017:37) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Darsono dan Siswandoko (2016:231) adalah suatu tindakan mengelola hubungan antar manusia dengan hubungan tugas untuk mencapai sasaran kerja dalam suatu organisasi. Hubungan antar manusia dalam organisasi menjawab pertanyaan, bagaimana menggerakkan dan memotivasi kelompok kerja agar bekerja efektif dan efisien.

Bangun (2015:39) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari ketiga pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah adalah sistem terintegrasi yang terdiri dari aktivitas-aktivitas sumber daya manusia berupa pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

### **2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2017:42) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial , yaitu:

1. Fungsi-fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhetian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan, masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi setiap karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intergrasi dan koordinasidalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintergrasian

Pengintergrasian (*intergration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintergrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memlihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

* 1. **Pelatihan Kerja**
     1. **Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. menurut Michael R. Carrel dan Robert D. Hatfield (2016;25) membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik.

Menurut Ambar Teguh (2018), pelatihan adalah proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

* + 1. **Tujuan Pelatihan Kerja**

Adapun tujuan pelatihan menurut Simamora (2015) adalah antara lain sebagai berikut :

* 1. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
  2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam karyawan.
  3. Membantu memecahkan persoalan operasional.
  4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
  5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.
     1. **Metode Pelatihan Kerja**

Andrew dalam Mangkuprawira (2016:65) mengemukakan metode pelatihan antara lain :

* + 1. *On the job*

Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Fungsi dari metode *on the job* ini antara lain supervisor mampu menarik simpati karyawan serta pelatihan, maka dari itu supervisor harus terlatih secara memadai. Metode ini sangat tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan, skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Hanya saja peserta latihan dalam metode ini harus dilakukan pad waktu yang sama dan untuk pekerjaan yang sama pula. Manfaatnya adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

* + 1. *Vestibule* atau balai

*Vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini sangat cocok untuk karyawan baru yang dilatih dengan macam pekerjaan yang samadan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

* + 1. Metode demonstrasi dan contoh

Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh. Metode ini sangat mudah untuk manajer mengajarkan pada karyawan baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari bagaimana dan apa sebab karyawan mengerjakan apa yang ia kerjakan. Metode ini merupakan metode training yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

* + 1. Simulasi

Simulasi adalah situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

* + 1. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan keterampilan perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk cara mengerjakannya.

* + 1. Metode ruang kelas.

Metode ruang kelas merupakan metode yang dilakukan di dalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan.Aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas daripada *on the job.*

* + 1. **Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara, (2016:116), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

1. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

1. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

1. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

1. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

1. Waktu (Banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

* 1. **Kinerja Fasilitator**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Mangkuprawira dan Hubeis (2017:180) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ektrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Fasilitator dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan salah satu kualifikasi tenaga pendidik selain guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur dan sebutan pendidik lainnya yang sesuai dengan kekhususannya. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Istilah fasilitator sebagai pendidik banyak digunakan dalam pendidikan non formal terutama pada kegiatan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh lembaga diklat pemerintah maupun non pemerintah. Istilah fasilitator juga dikenal dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat dengan ruang lingkup tugas yang berbeda dengan istilah fasilitator pelatihan yaitu sebagai tenaga pendamping. Fasilitator adalah pemandu proses, seseorang yang membuat sebuah proses lebih mudah atau lebih yakin untuk menggunakannya" (Hunter et al,2016).

Fasilitator adalah pekerja atau pelaksana pemberdayaan masyarakat. Sedangkan Lippit dan Rogers (2017) menyebutkan sebagai “agen perubahan” *(change of agent),* yaitu seorang yang atas nama pemerintah atau lembaga pemberdayaan masyarakat berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh calon penerima manfaat dalam mengadopsi inovasi. Karena itu fasilitator haruslah profesional, dalam arti memiliki kualifikasi tertentu baik yang menyangkut kepribadian, pengetahuan, sikap, dan keterampilan memfasilitasi pemberdayaan masyarakat.

Menurut Barker dalam Edi Suharto (2018) memberi definisi fasilitator sebagai tanggung jawab untuk membantu klien menjadi mampu menangani tekanan situasional atau tradisional, dengan menggunakan strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuan.

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat ditarik simpulan bahwa secara umum fasilitator diminta untuk membantu masyarakat mengambil keputusan dan mencapai hasil pada suatu pertemuan, pemecahan masalah secara berkelompok serta melakukan kegiatan pelatihan kepada penerima manfaat. Dan dalam hal memberikan materi pelatihan atau dalam hal memberdayakan masyarakat. Fasilitator harus memiliki keterampilan dalam hal memimpin sebuah pertemuan, mengikuti agenda yang sudah disepakati dan menengahi pertentangan serta memastikan semua orang atau masyarakat yang diberdayakan untuk berpartisipasi.

* + 1. **Peran Fasilitator**

Berdasarkan status dan peran yang dimainkan dalam pemberdayaan disuatu tempat yang akan diberdayaan yakni menurut Totok (2014) peran fasilitator adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan kebutuhan untuk melakukan perubahan-perubahan, dalam tahapan ini, setiap penyuluh atau fasilitator harus mampu memainkan perannya.
2. Menggerakkan masyarakat untuk melakukan perubahan. Seorang fasilitator harus mampu menjalin hubungan yang akrab dengan masyarakat penerima manfaatnya hal menjalankan peran fasiliotator desa hanya sebagai pendamping dan tidak mengambil peran dari masyarakat itu sendiri.
3. Menetapkan hubungan dengan masyarakat penerima manfaatnya melalui upaya-upaya terus menerus menjalin kerjasama dan hubungan baik dan bersama-sama dengan tokoh masyarakat menetapkan upaya-upaya perubahan dan merancang perubahan.
   * 1. **Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

1. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

1. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

1. Disiplin kerja

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.

1. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

1. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

1. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

1. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

1. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

* + 1. **Prinsip-Prinsip Fasilitator**

Prinsip seorang fasilitator yakni harus bersikap netral dan hanya berorientasi pada proses bukan kepada isi dari sebuah kegiatan pemecahan masalah. Berikut prinsip-prinsip dasar dalam memfasilitasi menurut Firmansyah (2016) :

* 1. Belajar dari masyarakat, mengedepankan partisipasi masyarakat
  2. Berdasarkan nilai-nilai dan moral
  3. Belajar bersama saling tukar pengalaman.
  4. Mendahulukan kepentingan masyarakat.
  5. Membangkitkan kepercayaan diri masyarakat.
  6. Berorientasi pada proses.

Konsep dasar dalam memfasilitasi masyarakat adalah “mempermudah” membebaskan kesulitan dan hambatan masyarakat oleh karena itu dibutuhkan sebuah prinsip dalam menjalankannya agar sesuai dengan kemauan masyarakat dan menjadikan masyarakat mandiri. Seorang fasilitator dalam membantu memfasilitasi masyarakat perlu menyadari dan memahami adanya prinsip-prinsip fasilitasi karena itu merupakan acuan dalam melakukan pemberdayaan.Jika seorang pekerja social tidak menggunakan prinsip yang benar maka hasil dari pemberdayaannya tidak sesuai dengan keadaan masyarakat dan tidak mungkin dapat melaksanakan pemberdayaan dengan baik.

* 1. **Penelitian Sebelumnya**

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| **No** | **Nama Peneliti, Tahun dan Judul** | **Teknik Analisis Data** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan dengan penelitian yang dilakukan** | **Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Ahmad Feriyansyah, S.E., M.Si., Ruaman Yudianto, S.E., M.M., Rio Adidharma (2019) | Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi. | Hasil Uji F yang diperoleh, dengan diketahui nilai signifikan sig F (0.000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan nilai α = 0,05 maka sig F (0,000) lebih kecil dari α = 0,05 (sig F (0,000) < nilai α = 0,05), maka Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2) dan Instruktur Pelatihan (X3) terhadap variabel terikat kinerja Fasilitator). | * Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi * Variabel independent yang digunakan: Pelatihan * Variabel Dependen yang digunakan: Kinerja Fasilitator | * Lokasi pada penelitian ini: pelenggaraan program Pamsimas di Provinsi Jawa Barat. * Lokasi pada penelitian terdahulu: Kotaku Kota Pagar Alam |
| 2 | Ayu Tania Della (2014) | Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi. | Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. HD Finance Palembang. Hal ini dikarenakan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Hasil penelitian secara kuantitatif menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT HD Finance Palembang yaitu sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dijelaskan faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. | * Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi * Variabel independent yang digunakan: Pelatihan * Variabel Dependen yang digunakan: Kinerja | * Lokasi pada penelitian ini: pelenggaraan program Pamsimas di Provinsi Jawa Barat. * Lokasi pada penelitian terdahulu: PT. Padma ardya aktuaria Jakarta |
| 3 | Suryoadi (2012) | Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi. | Hasil pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,001. Dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,012. | * Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi * Variabel independent yang digunakan: Pelatihan * Variabel Dependen yang digunakan: Kinerja | * Lokasi pada penelitian ini: pelenggaraan program Pamsimas di Provinsi Jawa Barat. * Lokasi pada penelitian terdahulu: PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang * Pada penelitian terdahulu terdapat variabel tambahan yaitu Kompensasi |
| 4 | Lubis (2008) | Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. | Hasil pada penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8,81%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8,81% sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. | * Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi * Variabel independent yang digunakan: Pelatihan * Variabel Dependen yang digunakan: Kinerja | * Lokasi pada penelitian ini: pelenggaraan program Pamsimas di Provinsi Jawa Barat. * Lokasi pada penelitian terdahulu: PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan * Pada penelitian terdahulu terdapat variabel tambahan yaitu Motivasi |
| 5 | Muhammad Abdul Rajak (2021) | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Essar Dhananjaya di Cibitung-Bekasi. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. | Hasil penelitian ini variabel pelatihan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,41 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,84 dengan kriteria baik. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi Y = 9,323 + 0,852X, dan nilai koefisien korelasi 0,777 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05 | * Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi * Variabel independent yang digunakan: Pelatihan * Variabel Dependen yang digunakan: Kinerja | * Lokasi pada penelitian ini: pelenggaraan program Pamsimas di Provinsi Jawa Barat. * Lokasi pada penelitian terdahulu: PT. Essar Dhananjaya Di Cibitung Bekasi |
| 6 | Rinofi, Eva Manjas (2021) | Metode penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen penyuluh THL-TBPP pada aspek materi diklat, fasilitator, dan penyelenggaraan diklat telah terlaksana dengan sangat baik. Kinerja penyuluh THL-TBPP mulai dari persiapan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan, hingga evaluasi dan pelaporan sangat tinggi di mana penyuluh THL-TBPP melaksanakan semua pekerjaan tersebut dengan sangat baik. Pelatihan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga memenuhi syarat menjadi variabel pendukung kinerja penyuluh. Hal ini berarti bahwa jika kinerja penyuluh THL-TBPP di Sumatera Barat meningkat, maka hal ini disebabkan salah satunya oleh pelatihan yang dilaksanakan. | * Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi * Variabel independent yang digunakan: Pelatihan * Variabel Dependen yang digunakan: Kinerja | * Lokasi pada penelitian ini: pelenggaraan program Pamsimas di Provinsi Jawa Barat. * Lokasi pada penelitian terdahulu: tenaga harian lepas tenaga bantu penyuluh pertanian (THL-TBPP) di Sumatera Barat |
| 7 | Denny Triasmoko Moch. Djudi Mukzam Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) | Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 62 karyawan. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi. | Hasil pengujian secara simultan variabel metode pelatihan, variabel materi pelatihan, dan variabel instrukturpelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi F (0,000) < nilai α (0,05). Hasil pengujian secara parsial variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi t < 0,05). Hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi t< 0,05). Hasil pengujian secara parsial variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi t | * Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi * Variabel independent yang digunakan: Pelatihan * Variabel Dependen yang digunakan: Kinerja | * Lokasi pada penelitian ini: pelenggaraan program Pamsimas di Provinsi Jawa Barat. * Lokasi pada penelitian terdahulu: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri |
| 8 | Pater Rajagukguk, Hardani, Fery Kartawijaya, Arief Fadholi, Intan Utari (2019) | Penelitian ini merupakan Deskriptif kuantitatif dengan Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Populasi sebanyak 39 orang dengan teknik purposive sampling pada deputi direktur bidang keuangan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Barat. Data penelitian diolah menggunakan software SPSS 25 | Hasil penelitian menunjukkan nilai r² adalah sebesar 0,435, YAYASAN AKRAB PEKANBARU Jurnal AKRAB JUARA Volume 4 Nomor 4 Edisi November 2019 (239-250) 240 dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti oleh penulis. | * Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi * Variabel independent yang digunakan: Pelatihan * Variabel Dependen yang digunakan: Kinerja | * Lokasi pada penelitian ini: pelenggaraan program Pamsimas di Provinsi Jawa Barat. * Lokasi pada penelitian terdahulu: Deputi Direktur Bidang Keuangan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Barat |

## 2.6. Kerangka Pemikiran

Investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh perusahaan/ program pemberdayaan adalah investasi (*human investment*) dengan penyisihan dan penyediaan dana untuk kepentingan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pembangunan menjelang pasar bebas.

Menurut Notoatmodjo (2016) pelatihan meliputi metode pelatihan, pelatih, fasilitas pelatihan, kebutuhan akan pelatihan, dukungan perusahaan, manfaat pelatihan, materi pelatihan dan persepsi peserta pelatihan. Metode pelatihan ialah tata cara pelaksanaan saat melakukan pelatihan. Pelatih ialah orang yang membantu peserta pelatihan. Fasilitas pelatihan ialah sarana dan prasarana yang disediakan pada saat pelatihan. Kebutuhan akan pelatihan ialah kebutuhan para pekerja dan perusahaan untuk diadadaknnya pelatihan. Dukungan perusahaan ialah perusahaan yang mendukung adanya pelatihan dengan menyiapkan segala sesuatu yang akan dibutuhkan pada saat dilakukannya pelatihan. Manfaat pelatihan ialah hasil yang positif setelah diadakaannya pelatihan. Materi pelatihan ialah bahan atau topik yang akan dibicarakan pada saat melakukan pelatihan. Persepsi peserta terhadap pelatihan ialah adanya perubahan sikap dan keterampilan setelah melakukan pelatihan.

Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki fasilitator seperti pengetahuan, keterampilan, atau sikap atau semangat kerja yang ada pada fasilitator yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perbedaan ini menimbulkan kesenjangan kompetensi yang jika tidak segera diatasi akan sangat menggagu kelancaran program untuk mencapai sasrannya.

Pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja fasilitator yang akan diteliti adalah mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap serta pemberian motivasi yang meningkatkan gairah dan semangat kerja fasilitator.

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Pelatihan adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja fasilitator adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Pelatihan (X)**

**Indikator:**

1. Jenis Pelatihan
2. Tujuan pelatihan
3. Materi Pelatihan
4. Metode Pelatihan
5. Kualifikasi Peserta
6. Kualifikasi Pelatih
7. Waktu/ Banyaknya Sesi

**Mangkunegara (2016:116)**

**Kinerja (Y)**

**Indikator:**

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

**Afandi (2018:89)**

**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

**“Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja fasilitator pada Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat”.**

# BAB III METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016:5) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk memberikan gambaran secara terstuktur, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2016:2) adalah suatu metode untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. **Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu aktivitas penelitian. Objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi Sugiyono, (2016:38). Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi diatas, maka objek dari penelitian ini adalah Pelatihan Kerja dan Kinerja.

### **3.1.1. Subjek Penelitian**

Menurut Sugiono (2016:32) subjek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Dalam sebuah penelitian, subjek penelitian mempunyai peran yang sangat penting, karena pada subjek penelitian digunakan untuk mendapatkan data dan juga jawaban dari permasalahan variabel yang dibahas atau variabel yang peneliti amati. Maka, subjek menelitian dalam penelitian ini adalah Fasilitator Pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat.

### **3.1.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah penyelenggaraan program Pamsimas yang dilakukan di Provinsi Jawa Barat. Program PAMSIMAS dilaksanakan dengan pendekatan berbasis masyarakat yang menempatkan masyarakat sebagai pelaku utama dan penanggung jawab kegiatan serta pengelolaan sarana air minum dan sanitasi. Dalam pelaksanaan program Pamsimas di tingkat desa, masyarakat difasilitasi oleh Fasilitator masyarakat khususnya dalam hal menyusun Proposal Desa, Perencanaan Jangka Menengah (PJM) Program Air Minum, Kesehatan dan Sanitasi (ProAKSi) sebagai masukan terhadap Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJM Desa) dan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Masyarakat (RKM) dan tahapan-tahapan lainnya dalam Program Pamsimas, serta penyusunan Rencana Kerja Masyarakat (RKM) 100% sebagai bahan untuk RKPDesa.

1. **Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah suatu pedoman atau prosedur serta teknik di dalam perencanaan penelitian yang dapat berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian bagi peneliti. Desain penelitian bagaikan alat penuntun bagi peneliti dalam melakukan proses penentuan instrument pengambilan data, penentuan sampel, koleksi data dan analisisnya (Jonathan, 2006).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan rumusan masalah deskriptif dan verifikatif Pengertian pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2016:53) adalah metode yang digunakan untuk mencari jawaban dari rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap kebenaran variabel baik hanya pada satu variabel atau lebih. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana Pelatihan Kerja dan KinerjaPada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat.

Pengertian metode pendekatan verifikatif menurut Sugiyono (2016:55) merupakan pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan pengertian di atas maka penelitian ini menggunakan metode verifikatif karena berladasan pada tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerjapada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat.

Desain penelitian ini dapat dijelaskan dalam Tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Desain Penelitian**

| No | Komponen | Karakteristik |
| --- | --- | --- |
| 1 | Tujuan Penelitian | Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat. |
| 2 | Tipe Penelitian | Kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif menggunakan analisis regresi linier |
| 3 | Unit Analisis | Fasilitator Pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat. |
| 4 | Cakupan Waktu | Juli - November |

1. **Operasional Variabel Penelitian**

### **3.3.1 Pengertian Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel bebas (independent variabel). Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya.

### **3.3.2 Variabel Penelitian Yang Digunakan**

Dalam penelitian ini variabel-variabel operasional yang akan diteliti yaitu:

1. Variabel bebas: Pelatihan Kerja. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. menurut Michael R. Carrel dan Robert D. Hatfield (2016;25) membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik.
2. Variabel terikat: Kinerja. Fasilitator yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Skala** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pelatihan (X)** | Jenis Pelatihan | Peningkatan Kinerja Karyawan | Ordinal |
| Etika Kerja | Ordinal |
| Tujuan Pelatihan | Meningkatkan Keterampilan | Ordinal |
| Materi | Ketetapan Materi dengan Tujuan | Ordinal |
| Kesesuaian Materi | Ordinal |
| Metode yang Digunakan | Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan | Ordinal |
| Kesesuaian metode dengan materi | Ordinal |
| Kualifikasi Peserta | Karyawan memenuhi persyaratan dan rekomendasi pimpinan | Ordinal |
| Karyawan semangat mengikuti pelatihan | Ordinal |
| Kualifikasi Pelatih | Kualifikasi/kompetensi yang memadai | Ordinal |
| Memotivasi peserta | Ordinal |
| Kebutuhan umpan balik | Ordinal |
| Waktu (Banyaknya Sesi) | Banyaknya sesi pelatihan membuat kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat | Ordinal |
| **Kinerja (Y)** | Hasil Kerja | Kuantitas dalam bekerja | Ordinal |
| Kualitas dalam bekerja | Ordinal |
| Efesiensi dalam melaksanakan tugas | Dapat membagi sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya. | Ordinal |
| Disiplin kerja | Ketetapan Waktu | Ordinal |
| Kehadiran | Ordinal |
| Inisiatif | Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu | Ordinal |
| mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar | Ordinal |
| Ketelitian | Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum. | Ordinal |
| Kepemimpinan | Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. | Ordinal |
| Kejujuran | Kejujuran dalam bekerja | Ordinal |
| Kreatif | Dapat memunculkan gagasan baru dalam bekerja | Ordinal |

1. **Populasi dan Sampel Penelitian**

### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah kelompok elemen lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian, dimana penulis tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikannya objek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Fasilitator Pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 247 orang sesuai dengan data yang terlampir pada Tabel 1.1.

### **3.4.2. Sampel**

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang dapat merepresentasikan karakteristik populasi sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2016: 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi harus dapat *representative* (mewakili populasi yang ada).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti melakukan pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 247 orang, dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin :

Keterangan:

n : Ukuran Sampel / Jumlah Responden

N : Ukuran Populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerin, 10%

Menurut (Sugiyono, 2016: 86) penentuan jumlah sampel populasi dapat dikembangkan berdasarkan tingkat kesalahan, yaitu 1%, 5%, dan 10%. Ukuran sampel minimum pada populasi penelitian ini dengan presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

Dengan tingkat kesalahan 10% dapat disimpulkan bahwa sampel pada penelitian ini menggunakan 72 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Probability Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi terpilih menjadi anggotan sampel Sugiyono (2016: 82).

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan jenis *Simple Random Sampling*, menurut Sugiyono (2016: 82) *Simple Random Sampling* dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara pengambilan sampel dilakukan secara acak, bisa dengan cara undian (setiap unit observasi di beri nomor dan dipilih sampel) ataupun dengan program computer (misalnya program “*Microsoft Excel*”), sehingga untuk pengambilan sampel diperlukan daftar semua unit observasi dalam populasi yang disebut dengan kerangka sampling(Lohr, 2010). Sehingga pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel* dengan cara mengambil secara acak 72 dari 247 orang. Kemudian kuesioner akan di sebar kepada 72 orang terpilih tersebut.

1. **Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

### **3.5.1 Sumber Data**

Sumber data penelitin ini adalah data primer. Data primer yang diperoleh melalui kuesioner kepada Fasilitator Pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan jenisnya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka-angka (Priyanto 2012). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner.

### **3.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Pustaka, Teori yang diperoleh dari literatur, artikel, jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu. Metode ini digunakan untuk mempelajari dan memahami literatur–literatur yang memuat pembahasan yang berkaitan dengan penelitian.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan langsung pada objek yang diteliti. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan Kuisioner, yaitu membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada Pegawai. Penyebaran kuisioner dilakukan dengan mendatangi satu persatu calon responden, mengecek apakah calon responden bersedia atau tidak untuk mengisi kuisioner.

* + 1. **Pengujian Instrument**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas menurut Sugiyono (2016 :125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Selain itu uji validitas juga dilakukan apakah alat ukur dalam penelitian telah menjalankan fungsi ukurannya,Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Metode uji validitas dalam penelitian kali ini adalah dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total (Priyatno, 2012:90). Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

r : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n: jumlah subyek

Σ*X*  : jumlah skor item

Σ*Y* : jumlah skor total seluruh item

Σ *XY* :jumlah perkalian x dan y

*X* ² : kuadrat dari x

*Y*² : kuadrat dari y

Untuk mempermudah pengujian data, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS. Pengujian dilakukan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,1. Jika r hitung ≥ r tabel, maka bisa disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diuji valid, dan sebaliknya.

#### **3.5.3.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merujuk suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Instrumen yang baik tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sesuai dengan kenyataan. Apabila datanya benar, maka meskipun dilakukan pengujian berulang kali, hasil yang diperoleh tetap sama.

Teknik pengukuran reliabilitas yang dipakai dalam penelitian kali ini adalah teknik Cronbach. Teknik ini biasa digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya memiliki rentangan antara beberapa nilai (bukan 0 atau 1 dan bukan ya atau tidak). Rentang nilai (skala) yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah antara 1 sampai 5. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Umar, 2013:90) :

Keterangan:

r11 : reliabilitas instrumen

Σ σb² : jumlah varian butir

σt² : varian total

k : banyaknya butir pertanyaan

Menurut Priyatno (2012: 98), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

* + - 1. **Hitung *Method Successive Interval* (MSI)**

Hasil jawaban responden dari kuisioner yaitu data mentah yang berbentuk skala ordinal sehingga peneliti harus merubah atau mentransformasikan data tersebut menjadi skala interval. Hal tersebut karena peneliti menggunakan metode analisis linier berganda dalam pengolahan datanya. Analisis Regresi dibutuhkan transformasi data. Data dengan skala pengukuran ordinal didapat ditransformasikan ke data skala interval yaitu dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Berikut merupakan langkah transformasi *Method Successive Interval* Ridwan & Engkos (2012: 30):

1. “Hitung frekuensi pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, dan 5.
2. Hitung proporsi untuk setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden.
3. Tentukan nilai *cumulative proportion* dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
4. Selanjutnya gunakan tabel distribusi normal, hitung skor Z pada setiap *cumulative proportion* yang diperoleh.
5. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel Tinggi Densitas).
6. Hitung nilai skala dengan menggunakan rumus

NS =

1. Hitung nilai transformasi dengan rumus:

Y = NS + [1+”

1. **Analisis Data**
   * 1. **Analisis Deskriptif**

Data yang dideskripsikan merupakan variabel-variabel independent dan dependent dalam penelitian yaitu Pelatihan Kerja dan Kinerja Fasilitator Pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang ada dalam kuesioner. Gambaran data tanggapan responden dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Setelah data diperoleh, kemudian dilakukan analisis dengan langkah langkah sebagai berikut:

1. *Editing,* yaitu pemeriksaan kuesioner yang telah di isi oleh responden dikumpulkan kembali untuk dilakukan pemeriksaan menyangkut pengisian kelengkapan angket menyeluruh.
2. *Coding,* Yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap item berdasarkan ketentuan yang ada untuk memudahkan menganalisa data.
3. *Tabulating,* yaitu dalam hal ini hasil coding dituangkan ke dalam table rekapitulasi secara lengkap. Membuat tabulasi adalah dengan memasukan data kedalam tabel dan mengukur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam berbagai kategori.

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengunakan perhitungan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Menentukan panjang kelas interval digunakan rumus sebagai berikut:

Dimana :

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data terbesardata terkecil

Banyak Kelas = 5

Adapun kriteria skor yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Kriteria Kategori Penilaian**

| **Nilai Rata-rata Hitung** | **Kategori** |
| --- | --- |
| 1.00 – 1.80 | Tidak Baik |
| 1.81 – 2.60 | Kurang Baik |
| 2.61 – 3.40 | Cukup |
| 3.41 – 4.20 | Baik |
| 4.21 – 5.00 | Sangat Baik |

* + 1. **Analisis Asosiatif**

**3.6.2.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mencari tahu apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:160). Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara statistik melalui uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan bantuan SPSS *Statistics 21 For Windows*. Jika nilai probabilitas signifikan K-S ≥ 5% atau 0,05, maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2013:164).

**3.6.2.2. Pengujian Hipotesis**

Uji signifikasi atau uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:

1. Ho = β1 = 0, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel pelatihan terhadap variable kinerja.
2. Ha = β1 ≠ 0, artinya ada pengaruh secara signifikan dari variabel pelatihan terhadap variable kinerja.

Untuk menghitung nilai t digunakan rumus uji t adalah sebagai berikut:

Sumber: Sugiyono (2013: 187)

Keterangan:

: Koefisien Regresi

: Standar Deviasi dari Koefiesien Regresi

Dalam output SPSS, uji t dapat dilihat pada tabel *Coefficients.* Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel selain itu juga bisa dengan cara membandingkan nilai probabilitas pada kolom Sig.

Kriteria pengujian yang digunakan dengan menggunakan thitung adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima dan Ha ditolak apabila t hitung < t tabel atau t hitung > -t tabel. Artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Ho ditolak dan Ha diterima apabila t hitung > t tabel atau t hitung < -t tabel. Artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian yang digunakan dengan menggunakan nilai probabilitas pada kolom Sig. Adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. < 0,1 maka Ho ditolak dan Ha diterima atau variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Jika nilai Sig. > 0,1 maka Ho diterima dan Ha ditolak atau variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

Berikut ini adalah gambar yang memperlihatkan daerah penerimaan serta penolakan:



**Gambar 3.1 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis**

**3.6.2.3. Analisis Regresi Sederhana**

Data primer lain berupa kuesioner yang diisi oleh para responden akan diolah menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Model regresi digunakan untuk mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja. Adapun bentuk umum persamaan analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Y = β0 + β1X +e**

Dimana:

Y = Kinerja

β0 = konstanta regresi

β1 = koefisien regresi X

X = Pelatihan Kerja

e = faktor pengganggu

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi maka diperlukan pengujian asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas sebagai berikut:

**3.6.2.4. Analisis Koefisien Korelasi**

Korelasi adalah hubungan searah data penyebab atau yang mempengaruhinya disebut variabel bebas atau variabel independen biasanya dilambangkan dengan huruf X sedangkan data akibat yang dipengaruhinya disebut variabel terikat atau variabel dependen biasanya dilambangkan dengan huruf Y. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Menurut (Sugiyono, 2012:250), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi**

| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| --- | --- |
| 0,00 – 0,199  0,20 – 0,399  0,40 – 0,599  0,60 – 0,799  0,80 – 1,000 | Sangat rendah  Rendah  Sedang  Kuat  Sangat Kuat |

**3.6.2.5. Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R2) mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (R) kemudian dikalikan 100%. Dalam output SPSS, koefisien determinasi dalam model regresi berganda dapat dilihat pada tabel *Model Summary* yaitu *Adjusted R Square*.

Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil atau mendekati nol menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati angka satu menunjukkan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

# BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini, penulis akan memaparkan dan menganalisis data yang terkumpul dari hasil observasi di lapangan mengenai ada tidaknya pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Fasilitator Pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (PAMSIMAS) Tahap III di Provinsi Jawa Barat. Data yang dianalisis dalam penelitian ini berasal dari data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang Fasilitator dengan teknik pengambilan *probability* *sampling* menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier.

### **4.1.1. Karakteristik Responden**

Berdasarkan data dari 72 orang Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat diperoleh identitas responden mengenai jenis kelamin dan usia. Distribusi frekuensi disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

| **Karakteristik** | **Kategori** | **Jumlah** | **Persentase** |
| --- | --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 40 | 55% |
| Perempuan | 32 | 44% |
| Usia | < 25 tahun | 10 | 14% |
| 25 – 35 tahun | 40 | 56% |
| >36 tahun | 22 | 31% |

Sumber: Olah Data Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukan bahwa mayoritas Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia diperoleh hasil dimana Fasilitator yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 10 orang (14%), Fasilitator yang berusia 25 sampai 35 tahun yaitu sebanyak 40 orang (56%) dan Fasilitator yang berusia diatas 36 tahun yaitu sebanyak 22 orang (31%). Hal ini menunjukan bahwa sebagaian besar Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat berusia diatas 25 tahun.

### **4.1.2 Analisis Deskriptif**

Data yang dideskripsikan ini merupakan variabel *independent* yaitu Pelatihan Kerja dan variabel *dependent* yaitu Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat berdasarkan tanggapan responden yang ada dalam kuesioner yang dibagikan pada 72 Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengunakan perhitungan persentase dalam total skor rata-rata jawaban responden, hasil analisis deskriptif ini diuraikan sebagai berikut:

**a. Pelatihan Kerja Fasilitator Pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat**

Pelatihan bagi fasilitator merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar fasilitator semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. (Michael R. Carrel dan Robert D. Hatfield, 2016;25). Gambaran tanggapan responden mengenai Pelatihan Kerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja**

| **No** | **Pernyataan** | **SS** | **S** | **C** | **TS** | **STS** | **Skor Aktual** | **Skor Ideal** | **Mean** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Jenis Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kompetensi fasilitator | 13 | 18 | 24 | 14 | 3 | 240 | 360 | 3.33 | Cukup |
| 2 | Jenis Pelatihan yang diberikan meningkatkan etika kerja fasilitator | 13 | 19 | 23 | 14 | 3 | 241 | 360 | 3.35 | Cukup |
| 3 | Pelatihan dilakukan secara rutin dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan fasilitator | 10 | 17 | 24 | 17 | 4 | 228 | 360 | 3.17 | Cukup |
| 4 | Materi yang diberikan kepada peserta telah sesuai pada tujuan pelatihan | 16 | 16 | 25 | 11 | 4 | 245 | 360 | 3.4 | Baik |
| 5 | Materi pelatihan telah disesuaikan dengan kebutuhan lapangan | 14 | 22 | 19 | 14 | 3 | 246 | 360 | 3.42 | Baik |
| 6 | Metode pelatihan yang digunakan Pelatihan telah sesuai dengan tuntutan kebutuhan fasilitator | 13 | 21 | 22 | 12 | 4 | 243 | 360 | 3.38 | Cukup |
| 7 | Metode pelatihan telah bersesuaian dengan materi yang diberikan di Pelatihan | 14 | 22 | 24 | 10 | 2 | 252 | 360 | 3.5 | Baik |
| 8 | Fasilitator pada Pelatihan telah memenuhi persyaratan rekomendasi pimpinan | 13 | 19 | 21 | 14 | 5 | 237 | 360 | 3.29 | Cukup |
| 9 | Fasilitator memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan pada Pelatihan | 13 | 16 | 27 | 10 | 6 | 236 | 360 | 3.28 | Cukup |
| 10 | Pelatih yang ada telah memiliki kualifikasi yang memadai pada Pelatihan | 10 | 21 | 25 | 13 | 3 | 238 | 360 | 3.31 | Cukup |
| 11 | Pelatih memberikan motivasi yang tinggi kepada fasilitator untuk mengikuti Pelatihan | 11 | 21 | 21 | 16 | 3 | 237 | 360 | 3.29 | Cukup |
| 12 | Pelatih memberikan umpan balik yang cukup aktif kepada fasilitator di Pelatihan | 13 | 16 | 28 | 11 | 4 | 239 | 360 | 3.32 | Cukup |
| 13 | Waktu pelatihan yang diberikan cukup dan membuat kemampuan dan keterampilan fasilitator Pelatihan semakin meningkat | 11 | 24 | 21 | 15 | 1 | 245 | 360 | 3.4 | Baik |
| Total | | 164 | 252 | 304 | 171 | 45 | 3127 | 4680 | 3.34 | Cukup |

Sumber: Olah Data Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 secara keseluruhan diperoleh bahwa total skor aktual Pelatihan Kerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat sebesar 3127 dengan skor ideal 4680 dan nilai rata-rata sebesar 3.34 termasuk kategori cukup yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja masih perlu ditingkatkan lagi. Pertanyaan dari variabel Pelatihan Kerja yang paling rendah rata-ratanya terletak pada pertanyaan Pelatihan dilakukan secara rutin dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dengan kategori cukup artinya tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan keterampilan menurut responden dinilai masih dalam kategori cukup dan perlu di tingkatkan. Sedangkan pertanyaan yang paling tinggi rata-ratanya berada pada pertanyaan Metode pelatihan telah bersesuaian dengan materi yang diberikan di Pelatihan yang termasuk dalam kategori baik artinya metode pelatihan dinilai sudah baik dan sesuai dengan materi yang diberikan.

**b. Kinerja Fasilitator Pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat**

Menurut Barker dalam Edi Suharto (2018) memberi definisi fasilitator sebagai tanggung jawab untuk membantu klien menjadi mampu menangani tekanan situasional atau tradisional, dengan menggunakan strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuan. Fasilitator yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Gambaran mengenai tanggapan responden mengenai Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Fasilitator**

| **No** | **Pernyataan** | **SS** | **S** | **C** | **TS** | **STS** | **Skor Aktual** | **Skor Ideal** | **Mean** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Kinerja karyawan dari sisi kuantitas sudah cukup memadai | 12 | 22 | 25 | 9 | 4 | 245 | 360 | 3.403 | Baik |
| 2 | Kualitas kerja karyawan pada program kerja Pelatihan telah sesuai dengan harapan pimpinan | 15 | 16 | 26 | 10 | 5 | 242 | 360 | 3.361 | Cukup |
| 3 | Karyawan mampu bersikap bijaksana dan hemat biaya dalam mengsukseskan Pelatihan | 16 | 20 | 21 | 14 | 1 | 252 | 360 | 3.5 | Baik |
| 4 | Karyawan cukup disiplin waktu ketika terlibat dalam Pelatihan | 17 | 17 | 18 | 15 | 5 | 242 | 360 | 3.361 | Cukup |
| 5 | Karyawan memiliki kehadiran yang tinggi ketika berperan aktif dalam Pelatihan | 17 | 16 | 19 | 17 | 3 | 243 | 360 | 3.375 | Cukup |
| 6 | Karyawan memiliki inisiatif yang baik dalam Pelatihan | 15 | 13 | 28 | 14 | 2 | 241 | 360 | 3.347 | Cukup |
| 7 | Karyawan mampu menemukan solusi yang baik dalam memecahkan permasalahan Pelatihan | 9 | 19 | 31 | 8 | 5 | 235 | 360 | 3.264 | Cukup |
| 8 | Karyawan selalu bersifat teliti ketika bekerja pada Pelatihan | 14 | 17 | 25 | 10 | 6 | 239 | 360 | 3.319 | Cukup |
| 9 | Karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dalam Pelatihan | 10 | 14 | 30 | 15 | 3 | 229 | 360 | 3.181 | Cukup |
| 10 | Karyawan senantiasa jujur dalam Pelatihan | 10 | 28 | 25 | 7 | 2 | 253 | 360 | 3.514 | Baik |
| 11 | Karyawan dapat bersikap kreatif dan inovatif dalam bekerja pada Pelatihan | 12 | 16 | 26 | 15 | 3 | 235 | 360 | 3.264 | Cukup |
| Total | | 147 | 198 | 274 | 134 | 39 | 2656 | 3960 | 3,354 | Cukup |

Sumber: Olah Data Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 secara keseluruhan diperoleh bahwa total skor aktual Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat sebesar 2656 dengan skor ideal 3960 dan rata-rata sebesar 3,354 termasuk kategori cukup yang menunjukkan bahwa Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat masih dalam kategori cukup dan perlu ditingkatkan lagi. Pertanyaan dari variabel Pelatihan Kerja yang paling rendah rata-ratanya terletak pada pertanyaan Karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dalam Pelatihan dengan kategori cukup artinya menurut fasilitator jiwa kepemimpinan yang mereka punya masih dalam kategori cukup dan perlu di tingkatkan. Sedangkan pertanyaan yang paling tinggi rata-ratanya berada pada pertanyaan Karyawan senantiasa jujur dalam Pelatihan yang termasuk dalam kategori baik artinya menurut fasilitator mereka setuju bahwa mereka memiliki sifat jujur pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat

### **4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu pertanyaan pada kuesioner. Semua item kuesioner yang memiliki r hitung > r tabel pada n = 72 yaitu 0.2319 maka dinyatakan valid. Namun item kuesioner yang memiliki nilai koefisien korelasi di bawah 0.2319 dianggap tidak valid dan item yang tidak valid dapat dihilangkan. Sedangkan pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Alpha Cronbach Coefficient*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach Coefficient* > 0,70. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pada variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**

| **Variabel** | **No.** | **Uji Validitas** | | | **Uji Reliabilitas** | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **r-Hitung** | **r- Tabel** | **Ket.** | ***Alpha Cronbach*** | **Nilai Kritis** | **Ket.** |
| **Pelatihan Kerja** | 1 | 0.755 | 0.2319 | Valid | 0,929 | 0,7 | Reliabel |
| 2 | 0.720 | 0.2319 | Valid |
| 3 | 0.766 | 0.2319 | Valid |
| 4 | 0.680 | 0.2319 | Valid |
| 5 | 0.775 | 0.2319 | Valid |
| 6 | 0.759 | 0.2319 | Valid |
| 7 | 0.719 | 0.2319 | Valid |
| 8 | 0.757 | 0.2319 | Valid |
| 9 | 0.768 | 0.2319 | Valid |
| 10 | 0.649 | 0.2319 | Valid |
| 11 | 0.768 | 0.2319 | Valid |
| 12 | 0.748 | 0.2319 | Valid |
| 13 | 0.697 | 0.2319 | Valid |
| **Prilaku Agresi** | 1 | 0.649 | 0.2319 | Valid | 0,905 | 0,7 | Reliabel |
| 2 | 0.755 | 0.2319 | Valid |
| 3 | 0.736 | 0.2319 | Valid |
| 4 | 0.758 | 0.2319 | Valid |
| 5 | 0.717 | 0.2319 | Valid |
| 6 | 0.714 | 0.2319 | Valid |
| 7 | 0.715 | 0.2319 | Valid |
| 8 | 0.748 | 0.2319 | Valid |
| 9 | 0.672 | 0.2319 | Valid |
| 10 | 0.688 | 0.2319 | Valid |
| 11 | 0.725 | 0.2319 | Valid |

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022

Pada Tabel 4.4 terlihat bahwa nilai indeks validitas setiap butir pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja lebih besar dari 0.2319 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan valid. Diketahui pula nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner pada variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja lebih dari 0,70 hasil ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan kuesioner sudah valid dan reliabel sehingga handal dan dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja.

### **4.1.4. Uji Normalitas**

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik yakni dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai probabilitas (Asymp. Sig) yang diperoleh lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa residu dalam model regresi berdistribusi secara normal. Dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Uji Normalitas Data dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | **Unstandardized Residual** |
| N | | 72 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 3.08583480 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .063 |
| Positive | .062 |
| Negative | -.063 |
| Test Statistic | | .063 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.5 dengan menggunakan SPSS terlihat bahwa nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,2 lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga uji regresi sederhana dapat dilakukan.

### **4.1.5. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan di uji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier. Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:72). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

|  |  |
| --- | --- |
| H0: | Pelatihan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Fasilitator |
| H1: | Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Fasilitator |

Dengan menggunakan *software* SPSS 23 didapat *output* sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **t** | **Sig.** |
|  |  |  |
| 1 | (Constant) |  |  |  | 2.310 | .024 |
| Pelatihan Kerja |  |  |  | 18.622 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Fasilitator | | | | | | |

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.6 diperoleh nilai Sig. < α (0,1) yaitu 0,000 < 0,1 selain itu dengan df= 72-1 = 71 dan nilai Sig. 0,1 maka didapatkan nilai ttabel sebesar 1,667. Hal tersebut menunjukkan bahwa thitung > ttabel yaitu 18,622 > 1,667 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak artinya Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat. Dengan pengaruh yang positif menunjukkan semakin baiknya Pelatihan Kerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat akan berdampak pada peningkatan Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat.

### **4.1.6. Analisis Regresi**

Analisis regersi dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja dengan Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat. Namun sebelum melakukan analisis regresi terdapat asumsi yang harus dipenuhi yaitu Uji Normalitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum pembentukan model regresi, supaya model regresi yang terbentuk menghasilkan estimasi yang memenuhi kriteria BLUE *(best linier unbiased estimated)*.

**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat, maka akan dilakukan serangkaian proses analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana diantaranya uji hipotesis (t-test), model regresi, analisis korelasi dan analisis determinasi. Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Fasilitator Pada PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011:99):

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** |  |  |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| 1 | (Constant) | 3.856 | 1.669 |  |  |  |
| Pelatihan Kerja | .751 | .040 | .912 |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022

Dari Tabel 4.7 didapat nilai konstanta a = 3,856 dan nilai koefisien b = 0.751. Dengan demikian diperoleh model regresi sebagai berikut:

***Y = a + bX***

Dimana:

*Y* = Variabel *dependent* (Kinerja Fasilitator)

*a* = Konstanta

*b* = Koefisien garis regresi

*X* = Variabel *independent* (Pelatihan Kerja)

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = artinya jika Pelatihan Kerja bernilai nol (0), maka Kinerja Fasilitator pada Program PASIMNAS akan bernilai .

b = 0.751 artinya perubahaan skor Kinerja Fasilitator yang dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja, tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi searah artinya setiap terjadi pengingkatanPelatihan Kerja sebesar satu satuan, maka skor Kinerja Fasilitator akan meningkat sebesar 0.751 satuan.

**4.1.7. Analisis Korelasi**

Analisis Korelasi digunakan untuk menghitung seberapa kuat hubungan antara variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat. Untuk melihat seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Fasilitator maka digunakan koefisien determinasi dengan menggunakan rumus KD = r2 X 100% dengan r merupakan nilai korelasi. Maka diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Koefisien Korelasi (R)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .912a | .832 | .830 | 3.10780 |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Fasilitator | | | | |

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara Pelatihan Kerja dan Kinerja adalah (0.912). Artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antara variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat. Artinya jika Pelatihan Kerja seseorang meningkat maka Kinerja Fasilitator akan meningkat. Begitupun sebaliknya jika jika Pelatihan Kerja seseorang menurun maka Kinerja akan menurun.

### **4.1.8. Analisis Determinasi**

**Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .912a | .832 | .830 | 3.10780 |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Fasilitator | | | | |

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa Besar pengaruh variabel Pelatihan Kerja sebesar (0.912)2 X 100%= 0,832 yang berarti hasil tersebut menandakan bahwa 83,2% variabel Kinerja Fasilitator dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan Kerja. Sedangkan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

* 1. **Pembahasan Hasil Penelitian**
     1. **Analisis Deskriptif**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Fasilitator adalah pekerja atau pelaksana pemberdayaan masyarakat. Sedangkan Lippit dan Rogers (2017) menyebutkan sebagai “agen perubahan” (change of agent), yaitu seorang yang atas nama pemerintah atau lembaga pemberdayaan masyarakat berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh calon penerima manfaat dalam mengadopsi inovasi. fasilitator diminta untuk membantu masyarakat mengambil keputusan dan mencapai hasil pada suatu pertemuan, pemecahan masalah secara berkelompok serta melakukan kegiatan pelatihan kepada penerima manfaat. Dan dalam hal memberikan materi pelatihan atau dalam hal memberdayakan masyarakat. Fasilitator harus memiliki keterampilan dalam hal memimpin sebuah pertemuan, mengikuti agenda yang sudah disepakati dan menengahi pertentangan serta memastikan semua orang atau masyarakat yang diberdayakan untuk berpartisipasi.

Tanggapan Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat mengenai Pelatihan Kerja diperoleh total skor sebesar 3127 dengan rata rata 3.34 termasuk kategori cukup yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja sudah cukup maksimal namun harus ditingkatkan lagi. Sedangkan untuk variabel Kinerja diperoleh total skor sebesar 2656 dengan rata-rata sebesar 3.354 termasuk dalam kategori cukup yang menunjukkan bahwa Kinerja Fasilitator sudah cukup maksimal namun harus ditingkatkan lagi.

* + 1. **Analisis Asosiatif**

Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian ini memberikan hasil bahwa Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat. Nilai korelasi dari variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja Fasilitator Pada Program PAMSIMAS di Provinsi Jawa Barat adalah 0.912 artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif. Dengan pengaruh yang positif menunjukkan semakin baiknya Pelatihan Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Fasilitator, begitu pula sebaliknya semakin buruk Pelatihan Kerja akan berdampak pada semakin buruk juga Kinerja Fasilitator. Pengaruh variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,832 yang berarti Pelatihan Kerja mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Fasilitator sebesar 83,2% dan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang telah dilakukan oleh Ayu Tania Della (2014) terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Muhammad Abdul Rajak (2021) yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi 0,777. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Pater Rajagukguk, Hardani, Fery Kartawijaya, Arief Fadholi, Intan Utari (2019) yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Fasilitator pada Program PAMSIMAS di Jawa Barat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan tanggapan Fasilitator mengenai Pelatihan Kerja diperoleh total skor sebesar 3127 dengan rata rata 3.34 termasuk kategori cukup yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja sudah cukup maksimal namun harus ditingkatkan lagi. Pertanyaan yang paling rendah rata-ratanya terletak pada pertanyaan Pelatihan dilakukan secara rutin dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Sedangkan pertanyaan yang paling tinggi rata-ratanya berada pada pertanyaan Metode pelatihan telah bersesuaian dengan materi yang diberikan di Pelatihan.
2. Secara keseluruhan pada variabel Kinerja diperoleh total skor sebesar 2656 dengan rata-rata sebesar 3.354 termasuk dalam kategori cukup yang menunjukkan bahwa Kinerja Fasilitator sudah cukup maksimal namun harus ditingkatkan lagi. Pertanyaan dari variabel Pelatihan Kerja yang paling rendah rata-ratanya terletak pada pertanyaan Karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dalam Pelatihan. Sedangkan pertanyaan yang paling tinggi rata-ratanya berada pada pertanyaan Karyawan senantiasa jujur dalam Pelatihan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Fasilitator. Nilai korelasi dari variabel Pelatihan Kerja dan Kinerja Fasilitator adalah 0.912 artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif. Dengan pengaruh yang positif menunjukkan semakin baiknya Pelatihan Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Fasilitator, begitu pula sebaliknya semakin buruk Pelatihan Kerja akan berdampak pada semakin buruk juga Kinerja Fasilitator. Pelatihan Kerja mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Fasilitator sebesar 83,2% dan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
   1. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan maka saran yang dapat siajukan untuk dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, adalah:

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Pelatihan Kerja masih dikategorikan cukup sehingga pelatihan perlu ditingkatkan lagi. Sebaiknya pelatihan dilakukan secara rutin sehingga dapat mencapai tujuan yaitu dapat meningkatkan keterampilan karyawan.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Kinerja masih dikategorikan cukup sehingga kinerja perlu ditingkatkan lagi. Sebaiknya karyawan dapat meningkatkan jiwa kepemimpinan dalam pelatihan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.
3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah variabel independen dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini dan diharapkan dapat menambah obyek penelitian lain yang lebih luas untuk memperkuat hasil penelitian.

# DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rojak, Muhammad. 2021. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Essar Dhananjaya Di Cibitung – Bekasi. *Jurnal Ekonomi Efektif Vo;.3 No. 3*

Afandi*, P.* 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator).* Riau: Zanafa Publishing

Ambar TeguhSulistiyani, M*.* 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media

Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D. 2015. *Human Resource.* Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace

DarsonoDan Tjatjuk*,*Siswandoko*.* 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Abad 21,* Jakarta: Nusantara Consulting.

Della, Ayu Tania. 2014. *Skripsi: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HD Finance Palembang*. Palembang.

Edi, Suharto. 2014. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat (Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial & Pekerjaan Sosial).* Bandung: PT.Refika Aditama.

EngkosdanRidwan*.* 2012. *Análisis jalur (Path Análisis), Edisi kedua*. Bandung: Alfabeta.

Ernie*T. S. &*Kurniawan*,* Saefullah. Pengantar Manajemen. Jakarta, Kencana.

Feriyansyah, Ahmad. Dkk. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Fasilitator Koordinator Kota 3 Program Kotaku Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekonomia. Vol 9 No.2*

Firmansyah, Habib. 2016. Aplikasi Sensor PTC Sebagai Pengatur Kecepatan Motor DC Dengan Programmable Logic Control Berbasis Supervisory Control And Data Acquisition. *Jurusan Teknik Elektro Program Studi Teknik Elektronika Politeknik Negeri Sriwijaya.*

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko*,* T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE

Hartatik*.* 2014*.* *Mengembangkan SDM (I).* Jogjakarta: Laksana.

Hasibuan*,* Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara. Herzbe

HuseinUmar. 2013*. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Jonathan*,* Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta. :Graha Ilmu

Kaswan*.* 2011*. Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM.* Cimahi: Alfabeta.

Lubis, A.U., 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, *Jurnal Sumatera Utara*

Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira dan Hubeis*.*2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Mangkuprawira. 2016*. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Manullang. 2016*. Dasar-Dasar Manajemen.* Yogyakarta: Gadjah Mada University

Moch, Denny Triasmoko. Dkk. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.12 No.1*

Notoatmodjo*S*. 2016. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Odd, S.M. & Hunter, J.G. 2016. *Gallbladder and Extra Hepatic Biliary System. Schwartz’s Principles of Surgery*

Priyanto*.*2012*.* *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv. Andi Offest.

Priyatno*,* Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.

Rajagukguk, Pater. dkk. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Deputi Direktur Bidang Keuangan Bpjs Ketenagakerjaan Jakarta Barat. *Jurnal Akrabjuara. Vol 4 No.4.*

Rinofi, Eva Manjas. 2021. Pengaruh Pelatihan Manajemen Penyuluhan Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) Di Sumatera Barat. *Jurnal Niara. Vol. 14 No.1*

Rogers, Everett M. 2017. *Diffusion of Innovations (Fourth Edition).* New York: The Free Press.

Sastrohadiwiryo. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY

Sinambela*,* Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

*S*ugiyono*.* 2016*.* *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Suryoadi, Yerri. 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.* Semarang: Skripsi tidak diterbitkan

Totok, Mardikanto. 2014. *CSR (Corporate Social Responsibility): Tanggungjawab Sosial Korporasi.* Bandung: Alfabeta.

# LAMPIRAN

**Kuesioner Pra Survey “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Fasilitator Pada Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (PAMSIMAS) Tahap III Di Provinsi Jawa Barat”**

***Catatan: Gunakan tanda centang (√) atau tanda silang (x) untuk mengisi jawaban pilihan di dalam tempat yang disediakan ( )***

1. **PROFIL RESPONDEN**
2. Nama : .......................................
3. Jabatan :

|  |
| --- |
|  |

1. **PELATIHAN KERJA PADA PROGRAM PAMSIMAS III DI JAWA BARAT**
2. Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat dilakukan secara berkelanjutan

⃝ YA ⃝ TIDAK

1. Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat selalu meghadirkan pelatih yang memiliki kualifikasi yang baik di bidangnya

|  |  |
| --- | --- |
| ⃝ YA | ⃝ T |

⃝ YA ⃝ TIDAK

1. Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat memiliki kandungan materi yang padat dan terinci.

⃝ YA ⃝ TIDAK

1. Pelatihan fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat telah dapat meningkatkan keterampilan para pesertanya.

⃝ YA ⃝ TIDAK

|  |
| --- |
|  |

1. **KINERJA FASILITATOR PADA PROGRAM PAMSIMAS III DI JAWA BARAT**
2. Fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat senantiasa dapat mencapai target kerja secara baik sesuai target

⃝ YA ⃝ TIDAK

1. Fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat selalu berdisipilin dalam bekerja sehari-hari

|  |  |
| --- | --- |
| ⃝ YA | ⃝ T |

⃝ YA ⃝ TIDAK

1. Fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat memiliki kejujuran dan intensitas yang baik dalam bekera sehari-hari.

⃝ YA ⃝ TIDAK

1. Fasilitator program Pamsimas III Di Jawa Barat senantiasa teliti dan dapat bertindak kreatif dalam memecahkan masalah di lapangan

⃝ YA ⃝ TIDAK

**KUESIONER PENELITIAN**

1. **Karaktiristik Responden**
2. Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

1. Usia

20 – 25 Tahun 36 -45 Tahun

26 -35 Tahun Diatas 46 Tahun

1. **Kuesioner**

Petunjuk pengisian kuesioner adalah dengan member tanda *checklist* (✓)

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. **Pelatihan (X)**

| **NO** | **PERNYATAAN** | **TANGGAPAN** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **CS** | **TS** | **STS** |
| 1 | Pelatihan diberikan guna meningkatkan kompetensi fasilitator pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 2 | Prinsip-prinsip etika kerja sangat dijunjung tinggi pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 3 | Pelatihan dilakukan secara rutin untuk meningkatkan keterampilan fasilitator Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 4 | Materi yang diberikan kepada peserta telah sesuai pada tujuan pelatihan Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 5 | Materi pelatihan telah disesuaikan dengan kebutuhan lapangan pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 6 | Metode pelatihan yang digunakan pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat telah sesuai dengan tuntutan kebutuhan fasilitator |  |  |  |  |  |
| 7 | Metode pelatihan telah bersesuaian dengan materi yang diberikan di Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 8 | Fasilitator pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat telah memenuhi persyaratan rekomendasi pimpinan |  |  |  |  |  |
| 9 | Fasilitator memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 10 | Pelatih yang ada telah memiliki kualifikasi yang memadai pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 11 | Peserta memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 12 | Umpan balik cukup aktif dilakukan pada pelatihan di Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 13 | Pelatihan yang ada telah meningkatkan kemampuan dari keterampilan fasilitator pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |

1. **Kinerja (Y)**

| **NO** | **PERNYATAAN** | **TANGGAPAN** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **CS** | **TS** | **STS** |
| 1 | Kinerja fasilitator dari sisi kuantitas sudah cukup memadai |  |  |  |  |  |
| 2 | Kualitas kerja fasilitator pada program kerja Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat telah sesuai dengan harapan pimpinan |  |  |  |  |  |
| 3 | Fasilitator mampu bersikap bijaksana dan hemat biaya dalam mengsukseskan Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 4 | Fasilitator cukup disiplin waktu ketika terlibat dalam Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 5 | Fasilitator memiliki kehadiran yang tinggi ketika berperan aktif dalam Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 6 | Fasilitator memiliki inisiatif yang baik dalam Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 7 | Fasilitator mampu menemukan solusi yang baik dalam memecahkan permasalahan Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 8 | Fasilitator selalu bersifat teliti ketika bekerja pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 9 | Fasilitator memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dalam Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 10 | Fasilitator senantiasa jujur dalam Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |
| 11 | Fasilitator dapat bersikap kreatif dan inovatif dalam bekerja pada Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat Tahap III di Provinsi Jawa Barat |  |  |  |  |  |

--------------------- Terima kasih atas partisipasi Anda -----------------------

1. Data Penelitian

| **No** | **x1** | **x2** | **x3** | **x4** | **x5** | **x6** | **x7** | **x8** | **x9** | **x10** | **x11** | **x12** | **x13** | **y1** | **y2** | **y3** | **y4** | **y5** | **y6** | **y7** | **y8** | **y9** | **y10** | **y11** | **X** | **Y** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 38 | 34 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 40 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 43 | 40 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 57 | 41 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 49 | 44 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 51 | 51 |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 34 | 32 |
| 8 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 54 | 48 |
| 9 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 44 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 28 | 19 |
| 11 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 37 | 29 |
| 12 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 39 | 32 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 41 | 33 |
| 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 34 | 30 |
| 15 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 53 | 47 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 50 | 40 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 50 | 43 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 36 | 32 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 24 | 18 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 51 | 41 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 22 | 22 |
| 22 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 40 | 29 |
| 23 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 42 | 31 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 47 | 35 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 35 | 26 |
| 26 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 54 | 44 |
| 27 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 51 | 41 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 53 | 45 |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 28 | 22 |
| 30 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 54 | 43 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 53 | 47 |
| 32 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 23 | 23 |
| 33 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 24 | 22 |
| 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 | 43 |
| 35 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 51 | 43 |
| 36 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 56 | 43 |
| 37 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 34 | 28 |
| 38 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 29 | 28 |
| 39 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 22 |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 51 | 47 |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 52 | 46 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 53 | 42 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 58 | 43 |
| 44 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 53 | 42 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 53 | 48 |
| 46 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 33 | 28 |
| 47 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 34 | 29 |
| 48 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 33 | 29 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 52 | 43 |
| 50 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 | 42 |
| 51 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 | 43 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 54 | 45 |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 51 | 48 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 48 | 45 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 47 | 43 |
| 56 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 52 | 37 |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 58 | 47 |
| 58 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 49 | 41 |
| 59 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 52 | 43 |
| 60 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 21 | 23 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 51 | 52 |
| 62 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 53 | 46 |
| 63 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 48 | 40 |
| 64 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 35 | 32 |
| 65 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 45 | 31 |
| 66 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | 39 |
| 67 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 30 | 25 |
| 68 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 37 | 34 |
| 69 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 27 | 25 |
| 70 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 38 | 32 |
| 71 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 54 | 44 |
| 72 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 41 | 31 |

1. MSE

* Variabel Pelatihan Kerja

| **x1** | **x2** | **x3** | **x4** | **x5** | **x6** | **x7** | **x8** | **x9** | **x10** | **x11** | **x12** | **x13** | **X** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.011 | 2.011 | 2.040 | 3.456 | 2.011 | 2.690 | 2.850 | 2.688 | 3.398 | 1.982 | 2.904 | 3.577 | 4.040 | 35.6592 |
| 3.658 | 2.011 | 2.040 | 3.456 | 2.011 | 3.481 | 2.850 | 3.422 | 2.602 | 2.864 | 3.683 | 1.875 | 3.206 | 37.15983 |
| 2.883 | 2.866 | 2.910 | 1.875 | 3.543 | 2.690 | 3.703 | 3.422 | 3.398 | 3.726 | 3.683 | 2.761 | 2.293 | 39.75283 |
| 4.594 | 3.639 | 4.612 | 2.707 | 4.553 | 3.481 | 4.713 | 2.688 | 4.296 | 2.864 | 4.683 | 4.474 | 5.097 | 52.40066 |
| 3.658 | 2.866 | 4.612 | 3.456 | 3.543 | 3.481 | 2.850 | 4.378 | 2.602 | 2.864 | 2.904 | 3.577 | 4.040 | 44.83023 |
| 3.658 | 3.639 | 2.910 | 4.358 | 3.543 | 4.474 | 2.850 | 2.688 | 4.296 | 3.726 | 3.683 | 3.577 | 3.206 | 46.60805 |
| 2.011 | 2.866 | 2.040 | 1.875 | 2.011 | 2.690 | 1.958 | 3.422 | 2.602 | 3.726 | 2.068 | 1.875 | 3.206 | 32.34991 |
| 2.883 | 3.639 | 4.612 | 3.456 | 4.553 | 3.481 | 3.703 | 2.688 | 4.296 | 3.726 | 2.904 | 4.474 | 5.097 | 49.51206 |
| 3.658 | 4.594 | 2.910 | 2.707 | 2.794 | 3.481 | 2.850 | 2.688 | 4.296 | 4.732 | 4.683 | 2.761 | 3.206 | 45.35868 |
| 2.011 | 1.000 | 2.040 | 1.000 | 2.011 | 1.904 | 2.850 | 1.927 | 2.602 | 2.864 | 2.068 | 1.875 | 3.206 | 27.3583 |
| 2.011 | 3.639 | 3.687 | 2.707 | 3.543 | 2.690 | 3.703 | 1.927 | 1.799 | 1.982 | 2.904 | 1.875 | 2.293 | 34.75851 |
| 3.658 | 2.866 | 2.040 | 1.875 | 3.543 | 2.690 | 2.850 | 1.927 | 2.602 | 2.864 | 2.904 | 2.761 | 4.040 | 36.6184 |
| 2.883 | 3.639 | 2.910 | 2.707 | 2.794 | 2.690 | 2.850 | 3.422 | 2.602 | 1.982 | 3.683 | 3.577 | 2.293 | 38.03222 |
| 2.011 | 2.011 | 2.910 | 2.707 | 2.794 | 2.690 | 1.958 | 1.927 | 2.602 | 2.864 | 2.068 | 3.577 | 2.293 | 32.41229 |
| 4.594 | 2.866 | 3.687 | 4.358 | 4.553 | 2.690 | 2.850 | 3.422 | 2.602 | 4.732 | 4.683 | 4.474 | 3.206 | 48.71781 |
| 3.658 | 3.639 | 2.910 | 2.707 | 3.543 | 3.481 | 4.713 | 3.422 | 3.398 | 2.864 | 2.904 | 4.474 | 4.040 | 45.75364 |
| 4.594 | 3.639 | 2.910 | 4.358 | 3.543 | 4.474 | 2.850 | 2.688 | 2.602 | 3.726 | 2.904 | 2.761 | 5.097 | 46.1456 |
| 2.883 | 2.011 | 2.910 | 2.707 | 2.011 | 1.904 | 3.703 | 1.927 | 3.398 | 1.982 | 3.683 | 2.761 | 2.293 | 34.17366 |
| 2.883 | 2.011 | 2.040 | 1.000 | 1.000 | 1.904 | 1.958 | 1.000 | 1.000 | 2.864 | 2.904 | 1.000 | 2.293 | 23.85745 |
| 2.883 | 3.639 | 3.687 | 3.456 | 3.543 | 3.481 | 2.850 | 4.378 | 2.602 | 3.726 | 4.683 | 3.577 | 4.040 | 46.54422 |
| 2.011 | 2.011 | 1.000 | 2.707 | 2.011 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.982 | 2.068 | 1.000 | 3.206 | 21.99641 |
| 2.883 | 2.011 | 2.910 | 1.875 | 2.794 | 3.481 | 3.703 | 3.422 | 3.398 | 2.864 | 2.068 | 2.761 | 3.206 | 37.37672 |
| 2.011 | 3.639 | 2.040 | 1.875 | 3.543 | 3.481 | 3.703 | 1.927 | 3.398 | 3.726 | 2.904 | 3.577 | 3.206 | 39.02883 |
| 3.658 | 2.866 | 3.687 | 3.456 | 3.543 | 1.904 | 3.703 | 3.422 | 1.799 | 3.726 | 3.683 | 3.577 | 4.040 | 43.06322 |
| 2.883 | 2.866 | 2.040 | 2.707 | 2.794 | 1.904 | 2.850 | 3.422 | 1.799 | 1.982 | 2.068 | 1.875 | 4.040 | 33.22965 |
| 2.883 | 4.594 | 3.687 | 2.707 | 3.543 | 3.481 | 4.713 | 3.422 | 4.296 | 4.732 | 3.683 | 3.577 | 4.040 | 49.35797 |
| 2.883 | 3.639 | 4.612 | 3.456 | 3.543 | 4.474 | 3.703 | 2.688 | 3.398 | 2.864 | 3.683 | 2.761 | 5.097 | 46.80058 |
| 3.658 | 2.866 | 3.687 | 2.707 | 2.794 | 4.474 | 3.703 | 3.422 | 4.296 | 4.732 | 3.683 | 4.474 | 4.040 | 48.5347 |
| 2.883 | 2.011 | 2.910 | 2.707 | 2.011 | 2.690 | 1.958 | 1.000 | 1.799 | 1.000 | 2.068 | 1.875 | 2.293 | 27.2066 |
| 4.594 | 2.866 | 4.612 | 4.358 | 3.543 | 4.474 | 3.703 | 4.378 | 2.602 | 2.864 | 3.683 | 2.761 | 5.097 | 49.53386 |
| 4.594 | 4.594 | 4.612 | 2.707 | 2.794 | 4.474 | 4.713 | 2.688 | 2.602 | 2.864 | 3.683 | 3.577 | 5.097 | 48.9981 |
| 1.000 | 2.011 | 2.040 | 1.875 | 1.000 | 1.000 | 2.850 | 1.927 | 1.000 | 1.982 | 2.068 | 1.875 | 2.293 | 22.91993 |
| 2.011 | 2.866 | 1.000 | 1.000 | 2.011 | 1.904 | 1.958 | 1.000 | 2.602 | 1.982 | 2.068 | 1.000 | 2.293 | 23.69495 |
| 4.594 | 3.639 | 2.910 | 3.456 | 3.543 | 2.690 | 4.713 | 3.422 | 2.602 | 4.732 | 2.904 | 3.577 | 4.040 | 46.82194 |
| 4.594 | 2.866 | 2.910 | 4.358 | 4.553 | 4.474 | 4.713 | 4.378 | 2.602 | 2.864 | 2.904 | 2.761 | 3.206 | 47.18323 |
| 4.594 | 3.639 | 2.910 | 3.456 | 4.553 | 3.481 | 3.703 | 3.422 | 3.398 | 4.732 | 4.683 | 4.474 | 4.040 | 51.08571 |
| 2.883 | 2.011 | 2.040 | 3.456 | 2.011 | 1.904 | 3.703 | 2.688 | 2.602 | 1.982 | 2.068 | 1.875 | 3.206 | 32.42844 |
| 2.011 | 2.866 | 2.910 | 1.875 | 2.011 | 1.000 | 2.850 | 2.688 | 1.799 | 1.000 | 2.904 | 1.875 | 2.293 | 28.08212 |
| 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.707 | 1.000 | 2.690 | 1.000 | 1.927 | 1.000 | 1.982 | 1.000 | 2.761 | 2.293 | 21.35917 |
| 4.594 | 2.866 | 2.910 | 4.358 | 2.794 | 3.481 | 4.713 | 2.688 | 3.398 | 3.726 | 4.683 | 2.761 | 4.040 | 47.01164 |
| 2.883 | 3.639 | 2.910 | 2.707 | 4.553 | 2.690 | 3.703 | 4.378 | 3.398 | 4.732 | 3.683 | 4.474 | 4.040 | 47.7907 |
| 3.658 | 4.594 | 3.687 | 4.358 | 3.543 | 2.690 | 4.713 | 3.422 | 3.398 | 2.864 | 4.683 | 3.577 | 3.206 | 48.39338 |
| 4.594 | 3.639 | 4.612 | 4.358 | 4.553 | 3.481 | 3.703 | 4.378 | 4.296 | 4.732 | 2.904 | 2.761 | 5.097 | 53.10707 |
| 3.658 | 4.594 | 2.910 | 4.358 | 2.794 | 4.474 | 4.713 | 2.688 | 2.602 | 2.864 | 3.683 | 4.474 | 5.097 | 48.90938 |
| 2.883 | 3.639 | 2.910 | 2.707 | 2.794 | 4.474 | 2.850 | 4.378 | 4.296 | 3.726 | 4.683 | 4.474 | 5.097 | 48.91085 |
| 2.883 | 2.866 | 2.040 | 2.707 | 2.011 | 2.690 | 1.958 | 2.688 | 2.602 | 1.982 | 2.068 | 2.761 | 2.293 | 31.54786 |
| 2.011 | 2.866 | 2.910 | 2.707 | 2.794 | 2.690 | 2.850 | 2.688 | 1.799 | 1.982 | 2.068 | 2.761 | 2.293 | 32.41855 |
| 2.011 | 2.866 | 2.040 | 2.707 | 2.794 | 1.904 | 2.850 | 1.927 | 1.799 | 2.864 | 2.068 | 2.761 | 3.206 | 31.79638 |
| 3.658 | 3.639 | 2.910 | 4.358 | 3.543 | 4.474 | 2.850 | 4.378 | 4.296 | 3.726 | 2.904 | 3.577 | 3.206 | 47.51886 |
| 2.883 | 4.594 | 4.612 | 2.707 | 2.794 | 3.481 | 3.703 | 3.422 | 4.296 | 4.732 | 3.683 | 3.577 | 4.040 | 48.52373 |
| 3.658 | 4.594 | 2.910 | 3.456 | 4.553 | 2.690 | 3.703 | 3.422 | 3.398 | 3.726 | 4.683 | 4.474 | 4.040 | 49.30801 |
| 4.594 | 4.594 | 4.612 | 4.358 | 3.543 | 3.481 | 3.703 | 4.378 | 2.602 | 2.864 | 3.683 | 2.761 | 4.040 | 49.21236 |
| 3.658 | 2.866 | 3.687 | 4.358 | 4.553 | 4.474 | 3.703 | 4.378 | 3.398 | 2.864 | 2.904 | 2.761 | 3.206 | 46.8093 |
| 2.883 | 3.639 | 3.687 | 3.456 | 4.553 | 2.690 | 4.713 | 4.378 | 2.602 | 2.864 | 2.904 | 2.761 | 3.206 | 44.33582 |
| 3.658 | 4.594 | 3.687 | 3.456 | 3.543 | 2.690 | 2.850 | 2.688 | 3.398 | 3.726 | 2.904 | 2.761 | 3.206 | 43.1604 |
| 2.883 | 4.594 | 2.910 | 2.707 | 4.553 | 3.481 | 4.713 | 2.688 | 4.296 | 2.864 | 4.683 | 4.474 | 3.206 | 48.05289 |
| 3.658 | 4.594 | 3.687 | 4.358 | 4.553 | 4.474 | 3.703 | 4.378 | 4.296 | 3.726 | 2.904 | 4.474 | 4.040 | 52.84474 |
| 2.883 | 2.866 | 4.612 | 4.358 | 3.543 | 3.481 | 4.713 | 3.422 | 2.602 | 2.864 | 2.904 | 2.761 | 4.040 | 45.04966 |
| 2.883 | 4.594 | 3.687 | 3.456 | 2.794 | 3.481 | 3.703 | 4.378 | 2.602 | 4.732 | 3.683 | 4.474 | 3.206 | 47.67239 |
| 1.000 | 1.000 | 2.040 | 2.707 | 2.011 | 1.000 | 2.850 | 1.000 | 1.000 | 1.982 | 1.000 | 1.000 | 2.293 | 20.88238 |
| 3.658 | 4.594 | 3.687 | 4.358 | 2.794 | 4.474 | 2.850 | 2.688 | 3.398 | 2.864 | 3.683 | 2.761 | 5.097 | 46.90579 |
| 4.594 | 2.866 | 3.687 | 3.456 | 4.553 | 3.481 | 4.713 | 3.422 | 3.398 | 3.726 | 3.683 | 2.761 | 4.040 | 48.38045 |
| 4.594 | 2.866 | 2.910 | 4.358 | 4.553 | 2.690 | 2.850 | 2.688 | 2.602 | 3.726 | 3.683 | 2.761 | 4.040 | 44.32158 |
| 2.011 | 3.639 | 2.040 | 1.875 | 2.011 | 3.481 | 1.958 | 1.927 | 2.602 | 3.726 | 2.068 | 1.875 | 4.040 | 33.25245 |
| 2.883 | 3.639 | 3.687 | 3.456 | 2.794 | 1.904 | 3.703 | 2.688 | 2.602 | 2.864 | 3.683 | 3.577 | 4.040 | 41.51869 |
| 2.011 | 2.011 | 2.040 | 1.875 | 2.794 | 1.904 | 1.958 | 1.927 | 1.799 | 3.726 | 2.068 | 1.875 | 3.206 | 29.19393 |
| 2.883 | 2.866 | 2.040 | 1.875 | 2.794 | 1.904 | 1.958 | 1.927 | 1.799 | 1.000 | 2.068 | 2.761 | 3.206 | 29.08038 |
| 2.011 | 2.011 | 2.040 | 2.707 | 3.543 | 1.904 | 2.850 | 2.688 | 2.602 | 2.864 | 2.904 | 2.761 | 4.040 | 34.92439 |
| 2.883 | 2.866 | 1.000 | 1.000 | 2.794 | 2.690 | 1.958 | 1.927 | 1.000 | 2.864 | 1.000 | 2.761 | 1.000 | 25.74312 |
| 3.658 | 2.011 | 2.910 | 1.875 | 2.011 | 2.690 | 3.703 | 1.927 | 1.799 | 3.726 | 2.904 | 2.761 | 4.040 | 36.01541 |
| 3.658 | 2.866 | 3.687 | 2.707 | 3.543 | 3.481 | 4.713 | 3.422 | 4.296 | 3.726 | 4.683 | 3.577 | 5.097 | 49.4544 |
| 2.883 | 2.011 | 3.687 | 2.707 | 3.543 | 2.690 | 2.850 | 2.688 | 2.602 | 3.726 | 3.683 | 2.761 | 2.293 | 38.12356 |

* Variabel Kinerja Fasilitator

| **y1** | **y2** | **y3** | **y4** | **y5** | **y6** | **y7** | **y8** | **y9** | **y10** | **y11** | **Y** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.629 | 3.399 | 3.916 | 1.953 | 2.905 | 3.078 | 3.594 | 1.799 | 2.040 | 3.752 | 2.956 | 32.02118 |
| 2.629 | 1.817 | 3.168 | 3.302 | 3.537 | 3.832 | 2.642 | 2.566 | 3.028 | 3.752 | 2.956 | 33.22894 |
| 3.503 | 1.817 | 3.916 | 3.302 | 3.537 | 3.832 | 3.594 | 3.338 | 2.040 | 3.752 | 3.739 | 36.37038 |
| 2.629 | 3.399 | 3.168 | 3.302 | 4.443 | 4.675 | 3.594 | 2.566 | 3.028 | 3.752 | 2.956 | 37.51133 |
| 2.629 | 4.299 | 3.916 | 4.227 | 2.905 | 3.078 | 4.568 | 2.566 | 4.732 | 4.892 | 2.956 | 40.76688 |
| 2.629 | 4.299 | 4.892 | 4.227 | 4.443 | 4.675 | 3.594 | 3.338 | 4.732 | 4.892 | 4.637 | 46.35627 |
| 3.503 | 2.628 | 3.916 | 1.953 | 2.095 | 2.094 | 2.642 | 3.338 | 3.869 | 1.837 | 2.040 | 29.91508 |
| 4.517 | 3.399 | 4.892 | 4.227 | 3.537 | 3.078 | 2.642 | 4.255 | 4.732 | 3.752 | 4.637 | 43.66672 |
| 3.503 | 2.628 | 4.892 | 4.227 | 4.443 | 3.832 | 3.594 | 2.566 | 3.869 | 2.744 | 3.739 | 40.03712 |
| 1.000 | 1.000 | 2.259 | 1.953 | 1.000 | 3.078 | 1.000 | 1.000 | 3.028 | 2.744 | 1.000 | 19.06147 |
| 2.629 | 2.628 | 2.259 | 3.302 | 2.095 | 2.094 | 2.642 | 2.566 | 2.040 | 2.744 | 2.040 | 27.04009 |
| 1.812 | 3.399 | 3.168 | 3.302 | 2.095 | 2.094 | 2.642 | 2.566 | 2.040 | 3.752 | 2.956 | 29.82581 |
| 1.812 | 2.628 | 2.259 | 2.671 | 3.537 | 3.078 | 3.594 | 3.338 | 2.040 | 3.752 | 2.040 | 30.74878 |
| 3.503 | 1.817 | 3.916 | 1.953 | 2.095 | 3.078 | 1.756 | 3.338 | 2.040 | 2.744 | 2.040 | 28.28042 |
| 3.503 | 3.399 | 4.892 | 4.227 | 2.905 | 4.675 | 3.594 | 3.338 | 4.732 | 3.752 | 3.739 | 42.75448 |
| 2.629 | 4.299 | 3.168 | 4.227 | 2.905 | 3.078 | 2.642 | 2.566 | 3.028 | 3.752 | 4.637 | 36.92897 |
| 2.629 | 4.299 | 3.168 | 4.227 | 4.443 | 4.675 | 2.642 | 2.566 | 4.732 | 2.744 | 2.956 | 39.07933 |
| 2.629 | 2.628 | 3.168 | 3.302 | 2.095 | 2.094 | 3.594 | 3.338 | 2.040 | 2.744 | 2.040 | 29.67333 |
| 1.000 | 1.000 | 3.168 | 1.953 | 2.095 | 2.094 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.837 | 2.040 | 18.1864 |
| 4.517 | 2.628 | 4.892 | 2.671 | 3.537 | 3.078 | 3.594 | 2.566 | 3.869 | 3.752 | 2.956 | 38.06041 |
| 1.000 | 1.817 | 2.259 | 1.000 | 2.095 | 2.094 | 2.642 | 1.000 | 3.028 | 2.744 | 2.040 | 21.71947 |
| 3.503 | 3.399 | 2.259 | 1.953 | 2.095 | 2.094 | 2.642 | 2.566 | 2.040 | 2.744 | 2.040 | 27.33498 |
| 3.503 | 2.628 | 2.259 | 1.953 | 3.537 | 3.078 | 1.756 | 1.799 | 2.040 | 3.752 | 2.956 | 29.26109 |
| 1.812 | 2.628 | 3.916 | 3.302 | 2.095 | 3.078 | 3.594 | 3.338 | 3.869 | 2.744 | 2.040 | 32.41699 |
| 3.503 | 1.817 | 2.259 | 1.953 | 2.095 | 2.094 | 2.642 | 1.799 | 2.040 | 2.744 | 2.040 | 24.98684 |
| 3.503 | 3.399 | 4.892 | 2.671 | 3.537 | 4.675 | 4.568 | 3.338 | 3.028 | 3.752 | 2.956 | 40.3186 |
| 2.629 | 3.399 | 3.168 | 3.302 | 4.443 | 3.078 | 3.594 | 2.566 | 3.869 | 2.744 | 4.637 | 37.42915 |
| 2.629 | 4.299 | 3.916 | 2.671 | 4.443 | 4.675 | 4.568 | 4.255 | 3.028 | 3.752 | 2.956 | 41.1917 |
| 1.812 | 1.000 | 3.168 | 1.000 | 2.905 | 1.000 | 1.756 | 2.566 | 2.040 | 1.000 | 2.956 | 21.20324 |
| 4.517 | 4.299 | 3.916 | 2.671 | 3.537 | 3.078 | 2.642 | 4.255 | 3.028 | 3.752 | 3.739 | 39.43281 |
| 3.503 | 4.299 | 3.916 | 2.671 | 2.905 | 4.675 | 4.568 | 4.255 | 4.732 | 4.892 | 2.956 | 43.37135 |
| 1.812 | 1.000 | 2.259 | 2.671 | 2.905 | 3.078 | 1.000 | 1.799 | 2.040 | 1.000 | 2.956 | 22.52032 |
| 1.812 | 2.628 | 2.259 | 2.671 | 2.095 | 2.094 | 1.000 | 1.000 | 2.040 | 2.744 | 1.000 | 21.34376 |
| 3.503 | 2.628 | 3.916 | 4.227 | 3.537 | 3.078 | 4.568 | 2.566 | 3.869 | 3.752 | 3.739 | 39.3822 |
| 2.629 | 2.628 | 4.892 | 3.302 | 4.443 | 4.675 | 2.642 | 3.338 | 4.732 | 2.744 | 2.956 | 38.98109 |
| 2.629 | 2.628 | 3.916 | 2.671 | 4.443 | 4.675 | 2.642 | 4.255 | 3.869 | 2.744 | 4.637 | 39.10932 |
| 2.629 | 1.817 | 2.259 | 1.953 | 2.095 | 3.078 | 2.642 | 1.799 | 3.028 | 3.752 | 2.040 | 27.09157 |
| 2.629 | 1.817 | 3.168 | 1.953 | 2.905 | 3.078 | 2.642 | 1.799 | 3.028 | 1.837 | 2.040 | 26.89533 |
| 1.812 | 1.000 | 3.168 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.756 | 2.566 | 3.028 | 1.837 | 2.956 | 21.1229 |
| 3.503 | 3.399 | 4.892 | 2.671 | 3.537 | 3.832 | 3.594 | 3.338 | 4.732 | 4.892 | 4.637 | 43.02648 |
| 4.517 | 4.299 | 3.168 | 3.302 | 4.443 | 3.078 | 4.568 | 3.338 | 3.028 | 3.752 | 4.637 | 42.12927 |
| 3.503 | 3.399 | 4.892 | 4.227 | 2.905 | 3.832 | 2.642 | 2.566 | 3.869 | 3.752 | 2.956 | 38.54264 |
| 3.503 | 3.399 | 3.168 | 2.671 | 4.443 | 3.832 | 2.642 | 4.255 | 3.028 | 4.892 | 3.739 | 39.57057 |
| 4.517 | 2.628 | 4.892 | 3.302 | 2.905 | 3.078 | 3.594 | 4.255 | 3.869 | 2.744 | 2.956 | 38.74172 |
| 4.517 | 2.628 | 3.916 | 4.227 | 4.443 | 3.832 | 4.568 | 4.255 | 3.028 | 4.892 | 3.739 | 44.04468 |
| 1.812 | 2.628 | 3.168 | 1.953 | 2.095 | 3.078 | 1.756 | 2.566 | 3.028 | 1.837 | 2.956 | 26.87614 |
| 2.629 | 2.628 | 3.168 | 1.953 | 2.095 | 3.078 | 2.642 | 2.566 | 2.040 | 2.744 | 2.040 | 27.58239 |
| 2.629 | 2.628 | 2.259 | 1.953 | 2.905 | 2.094 | 2.642 | 2.566 | 2.040 | 2.744 | 2.956 | 27.41666 |
| 3.503 | 3.399 | 3.916 | 4.227 | 2.905 | 4.675 | 2.642 | 2.566 | 3.028 | 4.892 | 3.739 | 39.4898 |
| 4.517 | 3.399 | 3.168 | 2.671 | 2.905 | 4.675 | 3.594 | 3.338 | 3.869 | 2.744 | 3.739 | 38.61901 |
| 2.629 | 4.299 | 3.916 | 3.302 | 3.537 | 3.078 | 2.642 | 4.255 | 3.869 | 3.752 | 3.739 | 39.01739 |
| 2.629 | 2.628 | 4.892 | 4.227 | 4.443 | 3.832 | 2.642 | 3.338 | 3.028 | 4.892 | 4.637 | 41.18708 |
| 4.517 | 4.299 | 3.168 | 4.227 | 4.443 | 3.078 | 3.594 | 4.255 | 3.028 | 4.892 | 4.637 | 44.13635 |
| 4.517 | 4.299 | 4.892 | 3.302 | 3.537 | 4.675 | 2.642 | 2.566 | 3.028 | 2.744 | 4.637 | 40.83853 |
| 4.517 | 4.299 | 4.892 | 4.227 | 2.905 | 3.078 | 3.594 | 2.566 | 3.028 | 3.752 | 2.956 | 39.8132 |
| 4.517 | 2.628 | 3.168 | 2.671 | 2.905 | 3.078 | 2.642 | 2.566 | 3.028 | 3.752 | 3.739 | 34.69275 |
| 3.503 | 4.299 | 3.916 | 4.227 | 3.537 | 4.675 | 4.568 | 2.566 | 3.028 | 4.892 | 3.739 | 42.94798 |
| 2.629 | 2.628 | 3.916 | 3.302 | 4.443 | 3.832 | 2.642 | 4.255 | 3.028 | 2.744 | 3.739 | 37.15852 |
| 2.629 | 4.299 | 4.892 | 2.671 | 4.443 | 3.078 | 2.642 | 3.338 | 3.028 | 3.752 | 4.637 | 39.40773 |
| 2.629 | 2.628 | 2.259 | 1.000 | 2.905 | 2.094 | 1.000 | 1.000 | 3.028 | 2.744 | 1.000 | 22.28786 |
| 3.503 | 3.399 | 4.892 | 4.227 | 4.443 | 4.675 | 4.568 | 4.255 | 4.732 | 3.752 | 4.637 | 47.08183 |
| 4.517 | 3.399 | 4.892 | 4.227 | 2.905 | 4.675 | 2.642 | 4.255 | 3.869 | 3.752 | 2.956 | 42.08863 |
| 2.629 | 2.628 | 3.168 | 3.302 | 4.443 | 3.832 | 3.594 | 2.566 | 3.869 | 2.744 | 3.739 | 36.51468 |
| 3.503 | 2.628 | 3.916 | 2.671 | 2.905 | 2.094 | 1.756 | 1.799 | 3.028 | 1.837 | 3.739 | 29.87672 |
| 2.629 | 1.817 | 2.259 | 3.302 | 2.095 | 2.094 | 1.756 | 2.566 | 3.869 | 2.744 | 3.739 | 28.87162 |
| 3.503 | 3.399 | 3.916 | 3.302 | 2.095 | 3.832 | 2.642 | 3.338 | 3.028 | 3.752 | 2.956 | 35.763 |
| 1.000 | 1.817 | 1.000 | 2.671 | 2.905 | 3.078 | 2.642 | 1.799 | 1.000 | 2.744 | 2.956 | 23.61267 |
| 3.503 | 2.628 | 3.916 | 1.953 | 2.095 | 3.832 | 1.756 | 3.338 | 3.028 | 3.752 | 2.040 | 31.84111 |
| 2.629 | 2.628 | 3.168 | 1.000 | 1.000 | 3.078 | 2.642 | 1.000 | 1.000 | 2.744 | 2.956 | 23.84501 |
| 1.812 | 1.817 | 3.168 | 1.953 | 3.537 | 3.832 | 2.642 | 1.799 | 3.028 | 3.752 | 2.956 | 30.29558 |
| 3.503 | 4.299 | 3.916 | 2.671 | 3.537 | 3.078 | 3.594 | 4.255 | 4.732 | 3.752 | 2.956 | 40.29234 |
| 3.503 | 2.628 | 2.259 | 2.671 | 3.537 | 2.094 | 3.594 | 1.799 | 3.028 | 1.837 | 2.040 | 28.99071 |

1. Uji Validitas

* Uji Validitas variabel Pelatihan Kerja

| **Correlations** | | | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **x1** | **x2** | **x3** | **x4** | **x5** | **x6** | **x7** | **x8** | **x9** | **x10** | **x11** | **x12** | **x13** | **X** |
| x1 | Pearson Correlation | 1 | .439\*\* | .534\*\* | .604\*\* | .591\*\* | .581\*\* | .519\*\* | .515\*\* | .438\*\* | .451\*\* | .595\*\* | .414\*\* | .545\*\* | .755\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x2 | Pearson Correlation | .439\*\* | 1 | .520\*\* | .392\*\* | .518\*\* | .543\*\* | .464\*\* | .457\*\* | .553\*\* | .435\*\* | .556\*\* | .568\*\* | .441\*\* | .720\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x3 | Pearson Correlation | .534\*\* | .520\*\* | 1 | .548\*\* | .579\*\* | .531\*\* | .616\*\* | .574\*\* | .496\*\* | .363\*\* | .566\*\* | .469\*\* | .530\*\* | .766\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x4 | Pearson Correlation | .604\*\* | .392\*\* | .548\*\* | 1 | .534\*\* | .517\*\* | .412\*\* | .572\*\* | .354\*\* | .255\* | .435\*\* | .380\*\* | .464\*\* | .680\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .031 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x5 | Pearson Correlation | .591\*\* | .518\*\* | .579\*\* | .534\*\* | 1 | .469\*\* | .568\*\* | .591\*\* | .539\*\* | .491\*\* | .508\*\* | .574\*\* | .433\*\* | .775\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x6 | Pearson Correlation | .581\*\* | .543\*\* | .531\*\* | .517\*\* | .469\*\* | 1 | .422\*\* | .550\*\* | .646\*\* | .457\*\* | .452\*\* | .531\*\* | .545\*\* | .759\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x7 | Pearson Correlation | .519\*\* | .464\*\* | .616\*\* | .412\*\* | .568\*\* | .422\*\* | 1 | .507\*\* | .519\*\* | .331\*\* | .565\*\* | .502\*\* | .476\*\* | .719\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x8 | Pearson Correlation | .515\*\* | .457\*\* | .574\*\* | .572\*\* | .591\*\* | .550\*\* | .507\*\* | 1 | .514\*\* | .470\*\* | .484\*\* | .540\*\* | .423\*\* | .757\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x9 | Pearson Correlation | .438\*\* | .553\*\* | .496\*\* | .354\*\* | .539\*\* | .646\*\* | .519\*\* | .514\*\* | 1 | .548\*\* | .614\*\* | .616\*\* | .492\*\* | .768\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x10 | Pearson Correlation | .451\*\* | .435\*\* | .363\*\* | .255\* | .491\*\* | .457\*\* | .331\*\* | .470\*\* | .548\*\* | 1 | .501\*\* | .504\*\* | .429\*\* | .649\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .031 | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x11 | Pearson Correlation | .595\*\* | .556\*\* | .566\*\* | .435\*\* | .508\*\* | .452\*\* | .565\*\* | .484\*\* | .614\*\* | .501\*\* | 1 | .599\*\* | .476\*\* | .768\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x12 | Pearson Correlation | .414\*\* | .568\*\* | .469\*\* | .380\*\* | .574\*\* | .531\*\* | .502\*\* | .540\*\* | .616\*\* | .504\*\* | .599\*\* | 1 | .452\*\* | .748\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| x13 | Pearson Correlation | .545\*\* | .441\*\* | .530\*\* | .464\*\* | .433\*\* | .545\*\* | .476\*\* | .423\*\* | .492\*\* | .429\*\* | .476\*\* | .452\*\* | 1 | .697\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X | Pearson Correlation | .755\*\* | .720\*\* | .766\*\* | .680\*\* | .775\*\* | .759\*\* | .719\*\* | .757\*\* | .768\*\* | .649\*\* | .768\*\* | .748\*\* | .697\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | |

* Uji Validitas variabel Kinerja

| **Correlations** | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **y1** | **y2** | **y3** | **y4** | **y5** | **y6** | **y7** | **y8** | **y9** | **y10** | **y11** | **Y** |
| y1 | Pearson Correlation | 1 | .507\*\* | .508\*\* | .391\*\* | .315\*\* | .318\*\* | .439\*\* | .513\*\* | .343\*\* | .399\*\* | .406\*\* | .649\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .001 | .007 | .007 | .000 | .000 | .003 | .001 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| y2 | Pearson Correlation | .507\*\* | 1 | .455\*\* | .528\*\* | .444\*\* | .449\*\* | .555\*\* | .496\*\* | .439\*\* | .606\*\* | .473\*\* | .755\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| y3 | Pearson Correlation | .508\*\* | .455\*\* | 1 | .498\*\* | .382\*\* | .534\*\* | .414\*\* | .574\*\* | .572\*\* | .389\*\* | .488\*\* | .736\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| y4 | Pearson Correlation | .391\*\* | .528\*\* | .498\*\* | 1 | .499\*\* | .501\*\* | .497\*\* | .464\*\* | .486\*\* | .507\*\* | .555\*\* | .758\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| y5 | Pearson Correlation | .315\*\* | .444\*\* | .382\*\* | .499\*\* | 1 | .548\*\* | .490\*\* | .478\*\* | .402\*\* | .396\*\* | .647\*\* | .717\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .001 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| y6 | Pearson Correlation | .318\*\* | .449\*\* | .534\*\* | .501\*\* | .548\*\* | 1 | .444\*\* | .442\*\* | .467\*\* | .513\*\* | .423\*\* | .714\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| y7 | Pearson Correlation | .439\*\* | .555\*\* | .414\*\* | .497\*\* | .490\*\* | .444\*\* | 1 | .498\*\* | .403\*\* | .541\*\* | .391\*\* | .715\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| y8 | Pearson Correlation | .513\*\* | .496\*\* | .574\*\* | .464\*\* | .478\*\* | .442\*\* | .498\*\* | 1 | .484\*\* | .428\*\* | .496\*\* | .748\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| y9 | Pearson Correlation | .343\*\* | .439\*\* | .572\*\* | .486\*\* | .402\*\* | .467\*\* | .403\*\* | .484\*\* | 1 | .315\*\* | .396\*\* | .672\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .007 | .001 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| y10 | Pearson Correlation | .399\*\* | .606\*\* | .389\*\* | .507\*\* | .396\*\* | .513\*\* | .541\*\* | .428\*\* | .315\*\* | 1 | .408\*\* | .688\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .007 |  | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| y11 | Pearson Correlation | .406\*\* | .473\*\* | .488\*\* | .555\*\* | .647\*\* | .423\*\* | .391\*\* | .496\*\* | .396\*\* | .408\*\* | 1 | .725\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 |  | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Y | Pearson Correlation | .649\*\* | .755\*\* | .736\*\* | .758\*\* | .717\*\* | .714\*\* | .715\*\* | .748\*\* | .672\*\* | .688\*\* | .725\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |

1. Uji Reliabilitas

* Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| **Cronbach's Alpha** | **N of Items** |
| .929 | 13 |

* Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| **Cronbach's Alpha** | **N of Items** |
| .905 | 11 |

1. Analisis Regresi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **t** | **Sig.** |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.856 | 1.669 |  | 2.310 | .024 |
| Pelatihan Kerja | .751 | .040 | .912 | 18.622 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Fasilitator | | | | | | |

1. Analisis Korelasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .912a | .832 | .830 | 3.10780 |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Fasilitator | | | | |
|  | | | | |

1. Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | **Unstandardized Residual** |
| N | | 72 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 3.08583480 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .063 |
| Positive | .062 |
| Negative | -.063 |
| Test Statistic | | .063 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance | | |