

Analisis Faktor-Faktor Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Bumdes Di Karangasem

Tias Suprpto Putri¹, Putu Ari Mulyani², I Made Arjana³

Program Study S1 Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Mahendradatta Denpasar, Bali

Email: tyasnuran@gmail.com

Citation: Putri, T.S., Mulyani, P.A., & Arjana, I.M. (2022). Analisis Faktor-Faktor Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Bumdes Di Karangasem. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 2(4), 605–616.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/153>

Received: 24 Juli 2022

Accepted: 5 Agustus 2022

Published: 20 Agustus 2022

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract

This study aims to find out how much influence Job Training has on employee Work Performance in Bumdes in Karangasem. This type of research uses quantitative research. Data collection used interview, observation, and questionnaire methods filled out by 56 Bumdes employees. The analysis technique used is Multiple Linear Analysis which is carried out using the IBM SPSS Statistics 24.0 program. Training factors consisting of trainer abilities, training materials, training methods, training facilities, and management commitment partially have a significant influence on employee work performance in Bumdes in Karangasem Regency. This conclusion is based on the t-counting results of variable X1 of 2.806, variable X2 of 2.171, variable X3 of 2.166, variable X4 of 2.343, and variable X5 of 2.221. The trainer's ability variable has the most dominant influence on employee work performance in Bumdes in Karangasem Regency. This conclusion is based on the test results of the Regression coefficient β_1 (trainer ability variable) where variable X1 has a value greater than other variables of 0.204.

Keywords: Bumdes, Education, Job Performance, Job Training.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Bumdes di Karangasem. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuisioner yang diisi oleh 56 orang karyawan Bumdes. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Linear Berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 24.0*. Faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, sarana pelatihan, dan tanggungjawab manajemen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bumdes di

Kabupaten Karangasem. Simpulan ini didasarkan pada hasil t-hitung dari variabel X1 sebesar 2,806, variabel X2 sebesar 2,171, variabel X3 sebesar 2,166, variabel X4 sebesar 2,343, dan variabel X5 sebesar 2,221. Variabel kemampuan pelatih mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bumdes di Kabupaten Karangasem. Simpulan ini didasarkan pada hasil uji Koefisien regresi β_1 (variabel kemampuan pelatih) dimana variabel X1 mempunyai nilai lebih besar dari variabel lain sebesar 0,204.

Kata Kunci : Bumdesm, Pelatihan Kerja, Pendidikan, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi atau instansi sangatlah penting, dimana karyawan yang menjalankan segala perintah dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi tersebut sangat bertanggungjawab terhadap kemajuan organisasi, dan untuk mewujudkan kemajuan itu sangat diperlukan adanya upaya, misalkan dengan program pengembangan karyawan yang dapat diperoleh dari instansi Kabupaten yang terkait, salah satunya yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Hal ini dibutuhkan karena Diklat memiliki peran yang sangat besar terhadap organisasi dalam mencapai tujuan, baik pemerintahan maupun swasta. Suatu organisasi dapat maju apabila organisasi tersebut selalu tanggap dengan kemajuan ilmu pengetahuan, perubahan lingkungan dan teknologi. Maka dari itu organisasi harus bisa menyesuaikan Sumber Daya Manusia nya dengan perubahan – perubahan yang terjadi karena itu merupakan tantangan bagi kelangsungan suatu organisasi. Secara garis besar, pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat diartikan sebagai akuisisi dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitudes) yang memungkinkan manusia untuk mencapai tujuan individual dan organisasi saat ini dan di masa depan. Menurut terminologi lain, Diklat dipisahkan secara tegas, yakni Pendidikan dan Pelatihan.

Organisasi juga harus dapat memberikan pelatihan untuk menyesuaikan berbagai kemajuan seperti keterampilan, keahlian, dan pengetahuan untuk semua Sumber Daya Manusia nya. Sumber Daya Manusia tersebut yang tak lain adalah para karyawan merupakan faktor utama penggerak roda organisasi dalam mewujudkan segala tujuan yang telah ditetapkan. Mereka dituntut agar bekerja semaksimal mungkin agar prestasi kerja semakin meningkat. Saat memperhatikan faktor Sumber Daya Manusia dalam organisasi, perlu juga memperhatikan faktor – faktor lainnya, karena faktor tersebut sangat penting bagi organisasi. Hal ini dikarenakan faktor yang diperlukan organisasi saling menunjang dan melengkapi satu sama lain. Maka dari itu, sampai saat ini masih diakui bahwa manusialah yang memegang peranan paling penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dalam melaksanakan kerja sama antara pihak yang mengarahkan, mengorganisasi, dan melaksanakan segala aktivitas organisasi yang bersangkutan.

Organisasi harus menyadari bahwa dengan memberi pelatihan terhadap karyawan baru maupun karyawan yang akan naik jabatan yang memang benar – benar harus dibina untuk memegang bidang jabatan yang akan ditangani. Hal ini harus sering dilakukan oleh organisasi manapun, dengan tujuan supaya produktifitas kerja karyawan tetap stabil dan lebih meningkat. Dengan adanya Diklat dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk mencapai tujuan. Diklat ini diberikan kepada para

karyawan, juga dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih keras. Dengan demikian usaha peningkatan karyawan supaya memiliki kualitas yang baik dari segi mental maupun kemampuan tidak boleh terabaikan. Diklat bukan hanya diberikan kepada karyawan – karyawan baru tapi juga untuk karyawan lama karena pasti akan ada tuntutan – tuntutan tugas yang sekarang maupun untuk kenaikan pangkat para karyawan. Jadi dengan adanya pelatihan diharapkan dapat menunjang keberasaan organisasi untuk mampu bersaing dimasa sekarang maupun masa depan dan mampu membawa organisasi dalam mencapai tujuan yang telah di targetkan.

Bumdes atau Badan Usaha Milik Desa adalah salah satu badan usaha milik pemerintahan selain BUMD dan BUMN. BUMDes merupakan usaha desa yang dikelola oleh pemerintah setempat dan memiliki badan hukum. Bisa dikatakan, BUMDes adalah suatu badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang asalnya dari kekayaan desa itu sendiri. Kekayaan tersebut kemudian sengaja dipisahkan untuk mengelola sejumlah aset, jasa pelayanan, dan jenis usaha lainnya demi masyarakat desa. Keberadaan Bumdes didesa berfungsi untuk membantu Pendapatan Asli Desa atau PAD dengan cara mengelola potensi yang ada didesa. Bumdes hadir sebagai sesuatu yang baru dalam upaya meningkatkan perekonomian desa berdasarkan potensi desa. Pengelolaan Bumdes sepenuhnya dilaksanakan oleh masyarakat desa, yaitu dari desa, oleh desa, untuk desa. Cara kerja Bumdes adalah dengan menampung segala kegiatan perekonomian masyarakat dalam bentuk lembaga atau badan usaha yang dijalankan secara profesional dan tetap bersandar pada potensi desa. Hal ini dapat menjadikan usaha masyarakat lebih efektif dan produktif didesa. Demikian juga dengan masyarakat – masyarakat yang ada dimasing – masing desa di Kabupaten Karangasem, masyarakat menyadari pentingnya keberadaan Bumdes didesa, namun di lain sisi tidak sedikit masyarakat yang belum mengetahui dengan jelas bagaimana Bumdes, dan tidak jarang juga ada karyawan Bumdes yang belum memahmai bagaimana cara kerja Bumdes dan cara mengolahnya dengan baik. Oleh karena itu diperlukan pelatihan – pelatihan yang berkaitan dengan tata cara pelaksanaan menjalankan Bumdes secara baik dan benar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Bumdes di Karangasem yaitu sebanyak 56 orang responden. Dalam pengumpulan data menggunakan 3 teknik yaitu : Observasi, Wawancara, dan Kuisioner (angket).

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa angket atau kuisioner yang berisi tentang faktor-faktor diklat yang isinya berupa kemampuan pelatih atau pengajar, materi Diklat, metode Diklat, sarana Diklat, serta komitmen manajemen dan mengenai prestasi kerja. Kuisioner dibuat dalam bentuk pernyataan dan responden dipersilahkan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam kuisioner. Alternatif jawaban dibuat dengan menggunakan skala likert jenjang 5 (lima), (Subiyanto, 1987 : 119). Pengukuran jawaban dengan menggunakan skor sebagai berikut:

- A : diberi skor nilai 5, dengan kategori sangat baik
- B : diberi skor nilai 4, dengan kategori baik
- C : diberi skor nilai 3, dengan kategori cukup baik
- D : diberi skor nilai 2, dengan kategori kurang baik
- E : diberi skor nilai 1, dengan kategori tidak baik

Metode yang digunakan untuk menganalisis alat pengumpul data (angket atau kuesioner) adalah melakukan uji validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan). Uji validitas dan reliabilitas terhadap alat (instrumen) pengumpul data perlu dilakukan agar instrumen dalam penelitian ini bisa digunakan sebagai alat pengukur dari faktor-faktor pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan prestasi kerja sebagai berikut:

Uji validitas merupakan keadaan yang menggambarkan apakah instrumen yang kita gunakan mampu mengukur apa yang akan kita ukur. Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah suatu instrumen yang valid atau sah. Tingkat validitas yang tinggi adalah yang terbaik. Dari hasil tersebut kemudian ditabulasi untuk mengetahui item pertanyaan nomor berapa yang sekiranya perlu dihapus. Dalam Singarimbun dan Effendi (1995:137) untuk menguji validitas angket digunakan rumus korelasi Person Products Moment dengan formulasi sebagai berikut :

Rumus :

$$\frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum(X)^2 - (\sum X)^2) (n \sum(Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi
 $\sum X$ = Jumlah Skor Item
 $\sum Y$ = Jumlah Skor Total Item
 n = Jumlah Responden

Besarnya r dapat diperhitungkan dengan menggunakan korelasi dengan taraf signifikan 5 % jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Untuk mengukur sesuatu seharusnya dibutuhkan alat ukur yang paling tidak memiliki tingkat perubahan yang kecil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diartikan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, 1989). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran itu akurat, stabil dan konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Untuk mengukur reliabilitas, alat pengukur yang digunakan Alpha Chronbach rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2015 : 365)

Rumus :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

- α = koefisien reliabilitas Alpha Chronbach
 K = Jumlah item pertanyaan yang diuji
 $\sum s_i^2$ = Jumlah Varian skor item
 s_x^2 = varian skor tes (seluruh item K)

Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika mempunyai alpha lebih dari 0,6. Menurut Arikunto (1996:169) tingkat reliabilitas dapat dikategorikan menjadi :

Nilai =

- 0,8 – 1 : sangat tinggi
 0,6 – 0,799 : tinggi
 0,4 – 0,599 : rendah
 0,2 – 0,399 : sangat rendah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisioner serta seberapa kuat hubungan variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2015), instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat dipergunakan untuk mengukur objek yang harus diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total, apabila korelasi tiap faktor memiliki nilai positif ($r > 0,5$) maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid, jika korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,5 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuisioner pada 56 orang responden, menurut hasil pengujian menggunakan metode uji Validitas dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0.5

Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach's alpha $> 0,60$ (Sugiyono, 2015). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Apabila kuisioner yang di coba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama maka kuisioner dikatakan reliabel. Hasil uji menunjukkan nilai cronbach's alpha sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kemampuan Pelatih (X1)	0,864	Reliabel
2	Materi Diklat (X2)	0,884	Reliabel
3	Metode Diklat (X3)	0,814	Reliabel
4	Sarana Diklat (X4)	0,873	Reliabel
5	Komitmen Manajemen (X5)	0,787	Reliabel
6	Prestasi Kerja (Y)	0,914	Reliabel

Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument pada Tabel diatas, dapat dilihat instrument-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, komitmen manajemen, dan prestasi kerja ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.60.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan analisis regresi linier tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, variasi residual absolut sama atau tidak dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linier. Persyaratan yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini diuraikan masing-masing hasil uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 24.0 for windows.

Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing – masing variabel tetapi pada nilai residualnya (Ghozali, 2014), pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnow atau K-S dengan bantuan fasilitas SPSS. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha yang digunakan yaitu 5% (0,05), dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila $\text{sig} > \alpha$.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,72603618

Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,045
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas adalah uji untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi antara variabel – variabel yang bebas dalam model regresi linier berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel – variabel bebasnya, maka hubungannya antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Ghozali, 2014). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipanggil untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 . Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,373	1,286		2,624	,012		
	X1	,204	,073	,248	2,804	,007	,194	5,143
	X2	,182	,084	,203	2,171	,035	,173	5,777
	X3	,196	,091	,208	2,166	,035	,165	6,076
	X4	,164	,070	,185	2,343	,023	,243	4,118
	X5	,194	,087	,189	2,221	,031	,211	4,748

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $\geq 0,1$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF ≤ 10 . Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual suatu pengamatan, ke pengamatan yang lain. Jika terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan, ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas maka model regresi tersebut memenuhi sesuai persyaratan (Ghozali, 2014). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas bila nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai absolute residual statistic di atas $\alpha = 0,05$.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,383	,769		,499	,620
	X1	-,004	,044	-,028	-,091	,928
	X2	-,075	,050	-,492	-1,494	,141
	X3	,005	,054	,032	,096	,924

	X4	,035	,042	,234	,842	,404
	X5	,045	,052	,260	,871	,388
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan tabel 4 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi total kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, dan komitmen manajemen terhadap prestasi kerja dinyatakan dalam persentase, dengan rumus $D = R^2 \times 100\%$. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,924	,917	,76147
a. Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X2, X3				

Berdasarkan tabel 5 di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,924. hal ini berarti 92,4% variasi variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kelima variabel independen kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, dan komitmen manajemen. Sedangkan sisanya ($100\% - 92,4\% = 7,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, dan komitmen manajemen terhadap prestasi kerja pada karyawan Bumdes di Karangasem. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 24.0*

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,373	1,286		2,624	,012
	X1	,204	,073	,248	2,804	,007
	X2	,182	,084	,203	2,171	,035
	X3	,196	,091	,208	2,166	,035
	X4	,164	,070	,185	2,343	,023
	X5	,194	,087	,189	2,221	,031
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi :

$$Y = \alpha + \beta_1. X_1 + \beta_2. X_2 + \beta_3. X_3 + \beta_4. X_4 + \beta_5. X_5 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = 3,373 + 0,204 X_1 + 0,182 X_2 + 0,196 X_3 + 0,164 X_4 + 0,194 X_5 + e$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$\alpha = 3,373$ secara statistik menunjukan bahwa nilai constant sebesar 3,373 yang artinya apabila variabel kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, dan komitmen manajemen tidak mengalami perubahan maka prestasi kerja karyawan akan sebesar konstan 3,373.

$\beta_1 = 0,204$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel kemampuan pelatihan (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,204 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kemampuan pelatihan maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$\beta_2 = 0,182$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel materi diklat (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,182 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) materi diklat yang baik maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$\beta_3 = 0,196$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel metode diklat (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,196 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) metode diklat yang baik maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$\beta_4 = 0,164$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel sarana diklat (X4) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,164 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) sarana diklat yang baik maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$\beta_5 = 0,194$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel sarana dik komitmen manajemen (X5) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,194 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) komitmen manajemen yang baik maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Secara parsial pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test, uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen digunakan untuk menguji hipotesis H1, H2, H3, H4 dan H5 yaitu pengaruh secara parsial variable kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, dan komitmen manajemen terhadap prestasi kerja pada Karyawan Bumdes di Karangasem.

1. Rumusan Hipotesis Variabel

Ho : $\beta_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara kemampuan pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan df (derajat kebebasan) adalah $n - k - 1$. Dimana df: $n - k - 1 = 56 - 5 - 1 = 50$. Sehingga besarnya $t - \text{tabel} = t(0,05,50) = 2,008$.

3. Kriteria Pengujian

Berdasarkan hasil perhitungan dengan IBM SPSS Statistics 24. Pada tabel 7 yang menampilkan besarnya thitung untuk semua variabel.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,373	1,286		2,624	,012
	X1	,204	,073	,248	2,804	,007
	X2	,182	,084	,203	2,171	,035
	X3	,196	,091	,208	2,166	,035
	X4	,164	,070	,185	2,343	,023
	X5	,194	,087	,189	2,221	,031
a. Dependent Variable: Y						

Dari tabel 7 dapat diketahui besarnya t_{hitung} untuk variabel kemampuan pelatihan (X1) adalah = 2,804 dan nilai $sig_{hitung} = 0,007$. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,804$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,008$ dan nilai $sig = 0,007$ bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial kemampuan pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable kemampuan pelatihan (X1) maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan Bumdes di Karagasem teruji kebenarannya.

Besarnya t_{hitung} untuk variabel materi diklat (X2) adalah = 2,171 dan nilai $sig_{hitung} = 0,035$. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,171$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,008$ dan nilai $sig = 0,035$ bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial materi diklat (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable materi diklat (X2) maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa materi diklat (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan Bumdes di Karagasem teruji kebenarannya.

Besarnya t_{hitung} untuk variabel metode diklat (X3) adalah = 2,166 dan nilai $sig_{hitung} = 0,035$. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,166$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,008$ dan nilai $sig = 0,035$ bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial metode diklat (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable metode diklat (X3) maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa metode diklat (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan Bumdes di Karagasem teruji kebenarannya.

Besarnya t_{hitung} untuk variabel sarana diklat (X4) adalah = 2,343 dan nilai $sig_{hitung} = 0,023$. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,343$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,008$ dan nilai $sig = 0,023$ bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung}

lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial sarana diklat (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable sarana diklat (X_4) maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa sarana diklat (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan Bumdes di Karangasem teruji kebenarannya.

Besarnya t_{hitung} untuk variabel komitmen manajemen (X_5) adalah = 2,221 dan nilai sig. $_{hitung}$ = 0,031. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t_{hitung} = 2,221 dibandingkan dengan nilai t_{tabel} = 2,008 dan nilai sig 0,031 bila di bandingkan dengan nilai alpha α = 0.05, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_5 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial komitmen manajemen (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable komitmen manajemen (X_5) maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen manajemen (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan Bumdes di Karangasem teruji kebenarannya.

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji f-test, uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji f-test digunakan untuk menguji H_6 , yaitu pengaruh kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, dan komitmen manajemen terhadap prestasi kerja pada Karyawan Bumdes di Karangasem. Pengujian signifikansi secara simultan dengan rumus sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesis Variabel

H_0 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, dan komitmen manajemen secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

H_6 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, dan komitmen manajemen secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), dfn (k), (2) dan dfd ($n - k - 1$), ($56 - 5 - 1 = 50$), maka diperoleh F tabel (0.05, 5, 50), Sehingga besarnya F – tabel = 2,40.

3. Kriteria Pengujian

Berdasarkan hasil perhitungan dengan IBM SPSS Statistics 24. Pada lampiran 7 dapat disajikan tabel 4.17 yang menampilkan besarnya t_{hitung} untuk variabel kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, dan komitmen manajemen.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353,008	5	70,602	121,760	,000 ^b
	Residual	28,992	50	,580		
	Total	382,000	55			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X2, X3						

Dari tabel 8, terlihat pada df_n = derajat bebas pembilang = 5 dan df = derajat bebas penyebut = 50, diperoleh besarnya $F_{hitung} = 121,760$ dan nilai $Sig_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diatas, ternyata dengan tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 5 dan derajat penyebut 50, nilai F_{tabel} sebesar 2,40 dan nilai F_{hitung} sebesar 121,760, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_6 diterima. Ini berarti bahwa kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, dan komitmen manajemen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan pelatihan, materi diklat, metode diklat, sarana diklat, dan komitmen manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Bumdes di Karangasem teruji kebenarannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, sarana pelatihan, dan komitmen manajemen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Bumdes di Karangasem. Hal ini berarti semakin baik kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, sarana pelatihan, dan komitmen manajemen yang ada pada Bumdes di Karangasem maka semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, sarana pelatihan, dan komitmen manajemen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Bumdes di Karangasem. Hal ini berarti semakin baik kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, sarana pelatihan, dan komitmen manajemen yang ada pada Bumdes di Karangasem maka semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan. Variabel kemampuan pelatih/pengajar mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan Pada Bumdes di Karangasem.

Berdasarkan masalah yang terdapat pada masing-masing Bumdes, penulis dapat memberi masukan atau saran yaitu mengajukan permintaan pelatihan kepada instansi terkait sesuai dengan bidang yang dijalankan oleh masing-masing karyawan. Mengikuti pelatihan sesuai dengan basic yang dimiliki oleh masing-masing karyawan Bumdes. Meminta pihak instansi untuk memperjelas masalah aplikasi sistem pelaporan yang masih kurang efektif untuk digunakan di salah satu Bumdes di Kabupaten Karangasem. Sebaiknya pelaksanaan pelatihan dilakukan secara offline karena apabila dilakukan dengan online para peserta tidak bisa berpraktek langsung dan tidak semua lokasi Bumdes di Kabupaten Karangasem support dengan sinyal yang kuat. Memperpanjang durasi pelatihan karena hampir sebagian besar peserta yang mengikuti pelatihan yang terlalu singkat berkata bahwa penyerapan materi tidak maksimal dan tidak semua bisa diterapkan di masing-masing Bumdes. Dan Memberi materi sesuai dengan apa yang diterapkan oleh Bumdes.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, I (2020). Analisis Faktor–Faktor Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Armawansyah, SUSILO, MUKZAM, & M. Djudi (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pt. PIn (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). 2016. PhD Thesis. Brawijaya University.
- Daulay, Raihanah, & Handayani (2021). "Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." Prosiding Seminar Nasional

- Kewirausahaan. Vol. 2. No. 1. 2021.
- Hasibuan, Desmawaty (2019). "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara." *Informatika*, VOL. 7, NO. 2, 2019, PP. 68-75,
- Ichsan, Reza Nurul (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2020, 2.1: 71-77.
- Khotimah, H. (2010). Pengaruh pendidikan pelatihan pembinaan pengalaman kerja dan tanggungjawab organisasi terhadap prestasi kerja konsultan pajak: studi empiris pada kantor kunsultan pajak dan kantor akuntan publik devisi pajak di jakarta.
- Moses, Melmambessy (2011). Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura. *Jurnal Analisis Manajemen*, 2011, 5.2: 63-76.
- Nurasyiah, Hidayat (2017). Pengaruh diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 2017, 6.1: 71-82.
- Pangestuti, Dewi Cahyani (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2019, 4.1: 57-68.
- Prasetya Equilibrium (2017). Analisis Pengaruh Faktor - Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Kasir Pt. Giant Hypermarket Maspion (Tbk) Surabaya. *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi (uwks.ac.id)*.
- Putri, Alvika Rachma (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai (Studi kasus pada BAPERTARUM-PNS). 2018. Bachelor's Thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ratnasari, Sri Langgeng (2013). "Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam." *Buletin Studi Ekonomi* 18.1 (2013): 44274.
- Sukarta, I. W., Wirga, I. W., Pasek, I. K., Sanjaya, I. B., & Laksana, I. P. Y. (2020, November). Strategi Pemberdayaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Kabupaten Karangasem. In *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)* (Vol. 6, No. 2, pp. 63-71).
- Wati, Wenny Permata Rima (2015). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kediri 2015.
- WIBOWO, Ari Wahyu (2006). Analisis faktor-faktor pelatihan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten. 2006. PhD Thesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang.
- WIRSA, I. Nengah (2020). Keberadaan Bumdes Sebagai Pilar Pertumbuhan Ekonomi Desa Di Desa Telagatawang, Kecamatan Sidemen Karangasem. *PARTA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2020, 1.1: 7-12.