

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
FASILITATOR KOORDINATOR KOTA 3 PROGRAM KOTAKU
KOTA PAGAR ALAM**

Ahmad Feriyansyah, S.E., M.Si.¹

Ruaman Yudianto, S.E., M.M.¹

Rio Adidharma²

Dosen STIE Lembah Dempo¹

Mahasiswa STIE Lembah Dempo²

E-mail : *ferrydetsy48@gmail.com*¹, *your2@email*²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendeskripsikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja fasilitator pada Kantor Koordinator Kota 3 Program KOTAKU Kota Pagar Alam. Hasil Uji F yang diperoleh, dengan diketahui nilai signifikan sig F (0.000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0,05$), maka H_0 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). Adapun saran yang peneliti sampaikan untuk instansi dan penelitian selanjutnya kepada pimpinan Koordinator Kota 3 Program KOTAKU guna untuk meningkatkan kinerja fasilitatornya sangat perlu diadakan Pelatihan yang sifatnya untuk pengembangan sumber daya manusia serta meningkatkan mutu Materi Pelatihan karena hal ini terbukti Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja Fasilitator. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, sistem kompensasi, lingkungan organisasi diduga adanya pengaruh antara variabel tersebut terhadap kinerja Fasilitator Program KOTAKU KORKOT 3 KOTA PAGAR ALAM.

Kata Kunci : Pelatihan dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena administratif pada organisasi ialah ditandai dengan semakin besarnya perhatian penting terhadap manajemen sumber daya manusia (MSDM), yaitu membantu mengelola orang dalam suatu organisasi yang menekankan pada pembentukan, pemeliharaan, dan pengembangan sistem yang menyediakan kerangka kerja bagi karyawan. Salah satu cara untuk

mengembangkan dan mencapai kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan adalah dengan program pelatihan, dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler dalam Denny T, M. Djudi M, & Gunawan, 2014:2). Sedangkan menurut Fajar dalam Denny T, M. Djudi M, & Gunawan (2014:2), Pelatihan adalah

proses pembelajaran yang ditunjukkan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan modal dasar dalam melaksanakan dan melakukan pekerjaan secara profesional.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi agar tenaga kerja memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. Pembangunan yang merata dan adil disetiap daerah membutuhkan tenaga kerja yang handal dalam bidangnya, begitu pula pada Kantor Koordinator KotaKu disetiap kota yang ada.

Kantor Koordinator Kota 3 Program KOTAKU Kota Pagar Alam (KORKOT 3) merupakan salah satu kantor perwakilan Konsultan Manajemen Wilayah

Sumatera Selatan (KMW SUMSEL) yang memegang peranan penting dalam keberhasilan Program KOTAKU Kota Pagar Alam. Kantor KORKOT 3 Kota Pagar Alam bertugas sebagai pengendali pelaksanaan program dan fasilitator pendamping Program KOTAKU Kota Pagar Alam yang harus mampu mengimbangi perubahan serta perkembangan teknologi agar dapat melaksanakan fungsinya dengan baik. Fasilitator merupakan ujung tombak keberhasilan Program KOTAKU Kota Pagar Alam yang bertugas memfasilitasi masyarakat untuk dapat memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan berjalan dengan baik dan benar.

Dalam upaya pencapaian kinerja fasilitator serta target program, Kantor KORKOT 3 Kota Pagar Alam selalu memberikan pendidikan, pelatihan, dan motivasi yang dilaksanakan setiap bulan dengan sistem kelompok belajar internal komunitas (KBIK). Sedangkan program pelatihan fasilitator rutin pertahun anggaran program KOTAKU yang diikuti oleh seluruh fasilitator Propinsi Sumatera Selatan diselenggarakan oleh KMW SUMSEL. Adapun Metode yang digunakan dalam program pelatihan ini adalah pendekatan pendidikan orang dewasa. Pemandu atau instruktur berperan mendorong proses diskusi, berbagi pengalaman, melakukan refleksi serta menstrukturkan pengalaman peserta. Pemahaman peserta juga akan diperkuat dengan mengundang narasumber dari pihak-pihak yang berkompeten. Dalam pelaksanaan kegiatan ini, selain proses penyajian paparan dari narasumber, akan dilakukan praktek dan simulasi terhadap materi yang disampaikan, sehingga peserta siap memfasilitasi pendampingan di wilayah sasaran.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh

Pelatihan Terhadap Kinerja Fasilitator Pada Kantor Koordinator Kota 3 Program KOTAKU Kota Pagar Alam”

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan

Mangkuprawira dalam Eli Yulianti (2015:903), mengemukakan bahwa, “Pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi (Mondy dalam Denny T, M. Djudi M, & Gunawan, 2014:3).

Pelatihan merupakan pembentuk kinerja agar menjadi lebih terarah dan terorganisir bagi pekerja, bagi karyawan adalah karyawan yang baru di rekrut seringkali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, baik yang bertujuan untuk meningkatkan

kemampuan, keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan serta membantu karyawan mengkoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

2.1.1.1 Tujuan Pelatihan

Sebelum melaksanakan pelatihan perusahaan perlu menjelaskan tujuan dari pelaksanaan pelatihan, menurut Simamora dalam Denny T, M. Djudi M, & Gunawan (2014:3), adalah :

- a. Memperbaiki Kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

2.1.1.2 Prinsip Pelatihan

Prinsip pelatihan sebagai pedoman dalam proses pelatihan kepada karyawan agar berjalan lebih efektif. Menurut Handoko dalam Denny T, M. Djudi M, & Gunawan (2014:3), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah : program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (*repetisi*) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan. Kendati setiap pegawai sudah memahami tugas masing-masing, akan tetapi tetap mengikuti dan senantiasa melakukan tugas secara berulang kali masih tetap harus berlatih guna mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Dengan kerja yang memiliki

limit waktu singkat, program Kotaku 3 harus dapat melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman dan arahan.

2.1.1.3 Manfaat Pelatihan

Simamora dalam Denny T, M. Djudi M, & Gunawan (2014:3), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah :

- a. Meningkatkan Kualitas dan produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat pelatihan sangat mendukung pegawai Program Kotaku dalam membentuk kerjasama tim dan masyarakat bergotong royong bersama menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

2.1.1.4 Metode Pelatihan

Ada beberapa jenis metode pelatihan, metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Siagian dalam Denny T, M. Djudi M, &

Gunawan (2014:3), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :

- a. Metode *on the job training*, antara lain seperti :
 1. Pelatihan dalam jabatan
 2. Rotasi pekerjaan
 3. Sistem magang
- b. Metode *off the job training*, antara lain seperti:
 1. Sistem ceramah
 2. Pelatihan *Vestibul*
 3. *Role-playing*
 4. Studi kasus
 5. Simulasi
 6. Pelatihan Laboratorium
 7. Belajar sendiri

2.1.1.5 Evaluasi Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam Denny T, M. Djudi M, & Gunawan (2014:3), menyatakan bahwa materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan. Sedangkan Marwansyah dalam Denny T, M. Djudi M, & Gunawan (2014:3), menjelaskan bahwa materi pelatihan yang baik harus selalu diperbarui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi (*content*) pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta.

Berdasarkan pendapat diatas, disimpulkan pemilihan materi dalam program pelatihan harus memperhatikan kesesuaian dari pekerjaan, pendidikan, kondisi pelatihan, ketentuan alokasi waktu pelatihan, dan isi materi pelatihan harus diperbarui sehingga tujuan pelatihan dapat dicapai.

2.1.1.6 Instruktur Pelatihan

Menurut Hasibuan dalam Denny T, M. Djudi M, & Gunawan (2014:4),

Instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada para karyawan. Pelatih atau instruktur yang baik, hendaknya memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- a. *Teaching Skills*
Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing kepada peserta pengembangan (pelatihan).
- b. *Communication Skills*
Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
- c. *Personality Authority*
Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.
- d. *Social Skills*
Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial.
- e. *Technical Competent*
Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis.
- f. *Stabilitas Emosi*
Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya dan tidak boleh cepat marah.

2.1.1.7 Evaluasi Pelatihan

Untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan program pelatihan perlu dilakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan telah berjalan efektif atau belum. Menurut Fajar dalam Denny T, M.

Djudi M, & Gunawan (2014:4), menyebutkan sumber-sumber kelemahan dalam pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi pelaksanaan program pelatihan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- 1) Reaksi.
- 2) Pembelajaran.
- 3) Perilaku.
- 4) Hasil.

2.1.2 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:9), “kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan”. Sedangkan menurut Wirawan dalam Denny T, M. Djudi M, & Gunawan (2014:4), menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilah seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama.

2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2012:13) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan (*ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality

(knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) mempunyai jabatan yang sesuai dengan pendidikan maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Pencapaian kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari karyawan itu sendiri maupun bersumber dari organisasi. Dari karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya, sedangkan dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan karyawannya, bagaimana pemberian penghargaan karyawan, bagaimana meningkatkan kemampuan serta kinerja karyawannya melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counselling*.

2.1.2.3 Pengukuran Kinerja

Young (dalam Mangkunegara, 2009:42) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai berikut: "Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu

rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian".

Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2012:18) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup: Kesetiaan, Hasil kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan, Tanggungjawab.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kuantitatif* untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini diperoleh data kuantitatif seperti angka-angka, semata-mata dimaksudkan untuk mengukur kontinuitas masalah.

a. Analisis *Correlations*

Analisis *correlations* berfungsi untuk menguji secara parsial berpengaruh signifikansi masing-masing variabel bebas X1, X2, dan X3 terhadap variabel terikat Y korelasi secara parsial untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan terhadap variabel kinerja fasilitator.

b. Analisis Anova

Analisis Anova digunakan sebagai Uji F atau pengujian simultan untuk mengetahui apakah variabel bebas bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak simultan terhadap variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menghitung atau menjumlahkan besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2), Instruktur Pelatihan (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Fasilitator (Y), pengolahan data menggunakan program *SPSS for Windows version 2.4*. Hasil pengolahan data didapatkan ringkasan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Correlations					
		Kinerja Fasilitator	Metode Pelatihan	Materi Pelatihan	Instruktur Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja Fasilitator	1.000	0.656	0.584	0.587
	Metode Pelatihan	0.656	1.000	0.722	0.760
	Materi Pelatihan	0.584	0.722	1.000	0.674
	Instruktur Pelatihan	0.587	0.760	0.674	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Fasilitator		0.000	0.000	0.000
	Metode Pelatihan	0.000		0.000	0.000
	Materi Pelatihan	0.000	0.000		0.000
	Instruktur Pelatihan	0.000	0.000	0.000	
N	Kinerja Fasilitator	36	36	36	36
	Metode Pelatihan	36	36	36	36
	Materi Pelatihan	36	36	36	36
	Instruktur Pelatihan	36	36	36	36

Correlations

4.2 Analisis Tabel Correlations

Analisis Kolerasi secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

1. Korelasi parsial antara variabel metode pelatihan (X1) dengan tingkat kinerja fasilitator (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,656$. Nilai ini menunjukkan hubungan kuat positif antara (X1) dan (Y). Maksud kuat

positif disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel (X1) dan (Y). Artinya bila nilai metode pelatihan (X1) naik, maka tingkat kinerja fasilitator (Y) akan naik secara signifikan.

2. Korelasi parsial antara variable materi pelatihan (X2) dengan tingkat kinerja fasilitator (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,584$. Nilai ini menunjukkan hubungan kuat positif antara (X2) dan (Y). Maksud kuat positif disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel (X2) dan (Y). Artinya bila nilai materi pelatihan (X2) naik, maka tingkat kinerja fasilitator (Y) akan naik secara signifikan.
3. Korelasi parsial antara variabel instruktur pelatihan (X3) dengan tingkat kinerja fasilitator (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,587$. Nilai ini menunjukkan hubungan kuat positif antara (X3) dan (Y). Maksud kuat positif disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel (X3) dan (Y). Artinya bila nilai instruktur pelatihan (X3) naik, maka tingkat kinerja fasilitator (Y) akan naik secara signifikan.

Tabel 4.2

Anova

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	51.520	3	17.173	9.278	.000 ^b
	Residual	59.230	32	1.851		
	Total	110.750	35			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

4.3 Analisis Tabel Anova

Analisis tabel *Anova* digunakan untuk melakukan uji F (Uji simultan)

sehingga dapat diketahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel Anova diperoleh nilai sig F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibanding dengan $\alpha = 0,05$, maka sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0,05$), maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (metode penelitian (X1), materi pelatihan (X2), dan instruktur pelatihan (X3) terhadap variabel terikat kinerja Fasilitator (Y).

4.4 Pengaruh Simultan antara Variabel Metode Pelatihan (X1), Variabel Materi Pelatihan (X2), dan Variabel Instruktur Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Fasilitator (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa Pelatihan Kerja yang ada pada Program Kotaku KorKot 3 Pagar Alam ternyata mempengaruhi kinerja Fasilitator. Berdasarkan dari pengujian tabel *Anova* diperoleh nilai sig F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibanding dengan $\alpha = 0,05$, maka sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0,05$), maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (metode penelitian (X1), materi pelatihan (X2), dan instruktur pelatihan (X3) terhadap variabel terikat kinerja Fasilitator (Y).

4.5 Pengaruh Parsial Variabel Metode Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Fasilitator (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis *correlatioans* bahwa variabel Metode Pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja Fasilitator (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai sebesar $r = 0,656$. Nilai ini menunjukkan hubungan kuat positif antara (X1) dan (Y). Maksud kuat positif disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel (X1) dan (Y). Artinya bila nilai metode pelatihan (X1) naik, maka tingkat kinerja fasilitator (Y) akan naik secara signifikan.

4.6 Pengaruh Parsial Variabel Materi Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Fasilitator (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis *correlatioans* bahwa variabel Materi Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja Fasilitator (Y). Hal ini di buktika dengan diperoleh nilai sebesar $r = 0,584$. Nilai ini menunjukkan hubungan kuat positif antara (X2) dan (Y). Maksud kuat positif disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel (X2) dan (Y). Artinya bila nilai materi pelatihan (X2) naik, maka tingkat kinerja fasilitator (Y) akan naik secara signifikan.

4.7 Pengaruh Parsial Variabel Instruktur Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Fasilitator (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis *correlatioans* bahwa variabel Instruktur Pelatihan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja Fasilitator (Y). Hal ini dibuktikan diperoleh nilai sebesar $r = 0,587$. Nilai ini menunjukkan hubungan kuat positif

antara (X3) dan (Y). Maksud kuat positif disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel (X3) dan (Y). Artinya bila nilai instruktur pelatihan (X3) naik, maka tingkat kinerja fasilitator (Y) akan naik secara signifikan

5. SIMPULAN

5.1 Simpulan

Hasil Uji F yang diperoleh, dengan diketahui nilai signifikan sig F (0,000). Jika nilai sig F (0,000) dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0,05$), maka H_0 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).

5.2 Saran

1. Disarankan kepada pimpinan Koordinator Kota 3 Program KOTAKU guna untuk meningkatkan kinerja fasilitatornya sangat perlu diadakan Pelatihan yang sifatnya untuk pengembangan sumber daya manusia.
2. Sesuai dengan k\hasil penelitian dan pembahasan diharapkan kepada Program KOTAKU dapat meningkatkan mutu Materi Pelatihan karena hal ini terbukti Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja Fasilitator.

3. Metode Pelatihan dan instruktur pelatihan juga perlu di tingkatkan agar dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja Fasilitator Program Kotaku.
4. Di sarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, sistem kompensasi, lingkungan organisasi diduga adanya pengaruh antara variabel tersebut terhadap kinerja Fasilitator Program KOTAKU KORKOT 3 KOTA PAGAR ALAM.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, Rineka Cipta
- Azwar, Saiffudin, 2013. *Metode Penelitian*. Edisi keempat Belas. Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Denny T,M Djudi M, Gunawan, 2014. *“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri”*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 12 No. 1 Juli 2014
- Eti Yulianti, 2015. *“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kertanegara”*. *E Journal Administrasi Bisnis*
- Hasan, Iqbal, 2009. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistika*, edisi keempat. Jakarta, PT Bumi Aksara
- Ismail, Hj. Iriani. Dr, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Pertama. Malang, Lembaga Penerbit Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, PT Refika Aditama

- Sanusi, Anwar, 2011. *Metodelogi Penelitian Bisnis*, edisi Ketiga. Jakarta, Salemba Empat
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta, Pustaka Belajar
- Sugiyono, 2010. *Metodelogi Penelitian Pendidikan, pendekatan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung, Alfabeta
- Syofian Siregar, 2015. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, edisi Ketiga. Jakarta PT Fajar Interpratama Mandiri
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, edisi Ketiga. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada