



Pengaruh Pelatihan Masyarakat Terhadap Peningkatan Kinerja Sumberdaya Manusia (Sdm) Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang

Abd. Jalil, M.¹, Ridha Yuniara² Tri Mulyadi³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Gajah Putih, Blang Bebangka Kecamatan Pegasing, 24560, Aceh Tengah

Abstrak : Kampung Atu Lintang salah satu desa yang berada di daerah Kecamatan Atu Lintang dan merupakan Desa induk atau Desa tertua disbanding desa lainnya yang berada di kecamatan Atu Lintang merupakan salah satu desa yang sangat tertib tata kelola kampung dibuktikan dengan pernah menjuarai lomba tata kelola pemerintahan kampung pada tahun 2014. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penelitian Masyarakat terhadap peningkatan kinerja sumberdaya manusia (SDM) Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang Kabupaten Aceh Tengah. Metode Penelitian ini yaitu dengan metode Survy yang di analisis dengan analisis Kuantitatif dan Kualitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa Variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kelompok masyarakat pada Masyarakat Atu Lintang. Dimana metode persamaan regresi adalah $Y = 4,051 + 0,811X$. Model persamaan regresi dalam penelitian ini menunjukkan variable pelatihan dan kinerja kelompok masyarakat memiliki hubungan searah.

Kata Kunci: Dana Desa, Pemberdayaan, Pelatihan, Kinerja.

1. Pendahuluan

Dasar utama penyusunan perangkat daerah dalam bentuk suatu organisasi adanya urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan, namun tidak berarti bahwa setiap penanganan urusan pemerintah harus dibentuk dalam organisasi sendiri, Mahardika T. (2001:159). Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib, diselenggarakan oleh seluruh provinsi, kabupaten, dan kota, sedangkan penyelenggaraan yang bersifat pilihan hanya dapat diselenggarakan oleh daerah yang memiliki potensi unggulan dan ciri khas daerah yang dapat dikembangkan dalam rangka pengembangan otonomi daerah hal ini dimaksudkan untuk efisiensi dan memunculkan sektor unggulan masing-masing daerah upaya optimalisasi pemanfaatan sumberdaya daerah dalam rangka mempercepat proses peningkatan kesejahteraan masyarakat, Subandi, (2007 ;119-120) pada hakikatnya, otonomi harus dimulai dari level pemerintahan ditingkat paling bawah, yaitu desa. Desa secara administratif merupakan satuan terkecil dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Desa berada dalam wilayah kabupaten dan berhak untuk mengurus urusan pemerintahan sesuai dengan aspirasi masyarakat. Desa sebagai organisasi pemerintahan terendah diberikan kewenangan untuk mengelola keuangannya sendiri, mulai dari tahap perencanaan sampai pengawasan. Hal tersebut dikenal adanya pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah, pemerintah

provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Pelaksanaan otonomi daerah merupakan fokus yang penting dalam rangka memperbaiki dan mengusahakan kesejahteraan masyarakat. Otonomi diarahkan untuk memacu pemerataan pembangunan, melalui prakarsa peran aktif masyarakat, Hasbullah (2007; 4)

Pemberdayaan masyarakat salah satu program desa yang dibiayai melalui dana desa dengan tujuan mendirikan manusia atau membangun kemampuan untuk memajukan diri ke arah yang lebih baik secara berkesinambungan. Oleh karenanya, pemberdayaan atau pengembangan masyarakat adalah upaya untuk memperluas pilihan bagi masyarakat. Peran serta masyarakat adalah keikutsertaan masyarakat atau kelompok masyarakat dalam pelaksanaan sebagian atau seluruh tahapan kegiatan pelatihan masyarakat. Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2016 tentang pelatihan masyarakat pelatihan masyarakat adalah sarana pemberdayaan masyarakat yang dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku masyarakat, sehingga mampu memberdayakan serta membangun diri dan lingkungannya secara mandiri di Desa dan Kawasan Perdesaan, Daerah Tertinggal, Daerah Tertentu, Permukiman Transmigrasi dan Kawasan Transmigrasi.

Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang salah satu daerah transmigrasi yang terkenal dengan kopinya serta banyaknya program pemerintah yang masuk karena potensi wilayahnya yang sangat potensial dalam pengembangan pertanian, peternakan dan tanaman lainnya, selain itu banyak kelompok yang diberdayakan oleh pemerintah sehingga banyak penggiat kopi serta wisatawan, ilmuwan dan para peneliti berkunjung ke daerah Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang. Kampung Atu Lintang salah satu desa yang berada di daerah Kecamatan Atu Lintang dan merupakan desa induk atau desa tertua dibandingkan desa lainnya berada di Kecamatan Atu Lintang selain dikenal karena hasil pertanian serta budayanya Kampung Atu Lintang juga merupakan salah satu desa yang sangat tertip tata kelola kampung dibuktikan dengan pernah menjuarai lomba tata kelola pemerintahan kampung tahun 2014, sehingga sampai saat ini tata sangat mudah dalam mendapatkan data-data yang berkaitan dengan data kampung karena sistem sudah terintegrasi dengan aplikasi PRODESSEL (Program Desa dan Kelurahan) dan sudah memberdayakan masyarakat di berbagai bidang. Dalam pemberdayaan, masyarakat diberdayakan untuk melihat dan memilih sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya. Untuk itu setiap pemberdayaan diarahkan untuk meningkatkan sumerdya serta martabat manusia sehingga menjadikan masyarakat yang maju dalam berbagai aspek dari semua permasalahan yang ada.

2. Pengertian Pelatihan

Istilah Pelatihan (*training*) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan melatih; pekerjaan melatih. Lebih lanjut Syihabuddin Qalyubi, dkk (2007;98) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk perpustakaan. Kegiatan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis parapegawai/karyawan. Melalui pelatihan mereka akan mampu menguasai spesialisasi ilmu atau keahlian dan keterampilan yang tinggi, ahli dan terampil dalam mengoperasikan atau mengembangkan teknologi yang sedang berkembang saat ini. Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang diperlukan. Menurut Amin Widjaja (2012;70), program pelatihan diarahkan untuk mempertahankan dan memperbaiki performa pekerjaan para karyawan dalam sebuah organisasi. Pelatihan berkaitan dengan upaya memperbaiki keterampilan dan kemampuan praktis yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru, Wibowo (2014;109).

3. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Samsudin Sadili (2006;51) pelatihan terbagi kepada dua jenis, yaitu:

a. Pelatihan Internal

Pelatihan internal adalah pelatihan yang dilaksanakan di dalam organisasi, biasanya dengan menggunakan fasilitas dari organisasi.

b. Pelatihan eksternal

Pelatihan eksternal adalah pelatihan yang dilaksanakan di luar organisasi dengan cara mendaftarkan pegawai pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional dan perusahaan pelatihan swasta. Samsudin Sadili (2001;51)

Dengan demikian, pelatihan ini bisa dilakukan dalam organisasi sendiri maupun oleh organisasi lain baik lembaga pemerintah maupun swasta.

4. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Triton (2005:87), sebagai berikut:

a. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan

b. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*).

c. Pelatih

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.

d. Materi

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

e. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

Tabel 1.

Indikator Pelatihan, Pernyataan Quisioner dan Persentase Jawaban Responden

No	Indikator	Nomor Pertanyaan Quisioner
----	-----------	----------------------------

a	Tujuan	Ditinjau dari aspek keterampilan, maka manfaat pelatihan yang pernah diikuti Anda, dapat meningkatkan partisipasi Anda dalam volume pekerjaan untuk mengejar target Ditinjau dari aspek pengetahuan, maka manfaat pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan proses berpikir Anda sehingga dapat bekerja dengan lebih baik
b	Sasaran	Kebutuhan karyawan akan pelatihan dapat meningkatkan motivasi Anda dalam mengikuti pelatihan
c	Pelatih	Perusahaan memberikan tenaga pelatih berasal dari perusahaan sendiri karena kebutuhan pelatihan yang diinginkan Anda
d	Materi	Materi pelatihan berisikan bidang kepribadian, hubungan dengan orang lain serta kepemimpinan dan manajemen yang dapat mempengaruhi kinerja Anda Materi pelatihan yang diberikan sangat mudah diterima dan cepat dimengerti oleh Anda
e	Metode	Metode pelatihan yang digunakan dapat meningkatkan perubahan perilaku pada diri Anda setelah proses pelatihan tersebut Memiliki metode pelatihan yang jelas dalam melaksanakan pelatihan yang dibutuhkan oleh Anda Fasilitas pelatihan yang tersedia memberikan kemudahan bagi Anda dalam memahami proses pelatihan Memiliki tempat yang dapat disesuaikan dengan materi pelatihan yang akan dilaksanakan

5. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Berikut ini adalah beberapa pengertian dari kinerja menurut para ahli, yaitu :

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:196), mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

“Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”.Sedangkan menurut Wibowo (2014:7), mendefinisikan kinerja sebagai berikut : “Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”

Adapun menurut Mangkunegara (2006:67), mendefinisikan kinerja sebagai berikut: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pendapat lain tentang sumber daya manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Afandi, (2018:3). Kinerja merupakan sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang memiliki akal

perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadanya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

6. Indikator Kinerja

Menurut Gomes (2003:142), menungkapkan beberapa dimensi atau criteria yang perlu mendapat perhatian sebagai indicator dalam pengukuran kinerja, antara lain :

1. *Quantity of Work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang telah ditentukan.
2. *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapan.
3. *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Tabel 2.
Indikator Kinerja, Pernyataan Quisioner dan Persentase Jawaban Responden

No	Indikator	Aitem Pertanyaan
a	Quantity Of Work	Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki Anda mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan Kemampuan Anda dalam memperbaiki kedisiplinan diri meningkat setelah mendapatkan pelatihan.
b	Quality of Work	Kemampuan Anda dalam memperbaiki kedisiplinan diri meningkat setelah mendapatkan pelatihan.
c	Job Knowlede	Pengetahuan teknis mengenai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab Anda memberikan kemudahan bagi Anda untuk menyelesaikan beban kerja sesuai dengan standar perusahaan.
d	Creativenes	Kesadaran Anda dalam hal kehadiran untuk menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat setelah mengikuti pelatihan.
e	Cooperation	Keterampilan, pengetahuan dan sikap inisiatif yang ada pada Anda setelah mengikuti pelatihan dapat

		meningkatkan kemampuan dalam bekerja sama dan membangun tim yang baik.
f	Dependability	Pelatihan yang diberikan kepada Anda meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan anda.
g	Initiative	Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki Anda setelah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan akan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Program pelatihan yang diikuti Anda menumbuhkan semangat kerja untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab.
h	Personal Qualities	Keterampilan, pengetahuan dan semangat kerja Anda meningkatkan kemampuan dalam menggunakan peralatan atau sarana yang ada di perusahaan.

Ruang lingkup penelitian ini yaitu menyangkut pengaruh pelatihan masyarakat kampung terhadap peningkatan kinerja sumberdaya manusia (SDM) Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang Kabupaten Aceh Tengah. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini yaitu dilaksanakan di Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang Kabupaten Aceh Tengah kemudian sebagai objek dalam penelitian ini pengaruh pelatihan masyarakat kampung terhadap peningkatan kinerja sumberdaya manusia (SDM) Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang Kabupaten Aceh Tengah.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu:

1. Aparatur Kampung yaitu Reje, Banta Kaur Administrasi Umum, Kaur Ekonomi Pembangunan, Kaur Pemerintahan dan Kesra dan Kepala Dusun.
2. RGM adalah wakil masyarakat terdiri dari Ketua, Wakil Ketua dan 3 (tiga) orang anggota.
3. PKK yang terdiri dari pokja 1 bidang keagamaan, pokja 2 bidang pendidikan dan keterampilan, pokja 3 tata laksana sandang pangan dan papan, dan pokja 4 adalah bidang kesehatan.
4. Kader kesehatan yang terdiri dari kader POSYANDU dan POSPINDU serta Masyarakat Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang.

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah masyarakat Atu Lintang yang sudah mengikuti pelatihan di bidang pemberdayaan masyarakat yang bersumber dari dana desa Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang Kabupaten Aceh Tengah. Adapun masyarakat yang sudah mengikuti pelatihan kemudian dijadikan sebagai populasi di Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang Kabupaten Aceh Tengah dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3.
Jumlah Pupulasi Berdasarkan Kelompok Masyarakat Yang Sudah Mengikuti Pelatihan Masyarakat Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang Kabupaten Aceh Tengah Tahun 2020

No	Kelompok Masyarakat	Jumlah/Populasi	Keterangan
1	Aparatur Kampung	11	Pelatihan
2	Anggota RGM	5	Pelatihan
3	PKK	29	Pelatihan
4	Kader Kesehatan	19	Pelatihan
Jumlah		64	

Sumber: *Data Skunder diolah Tahun 2020*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah populasi berdasarkan kelompok masyarakat yang sudah mengikuti pelatihan masyarakat Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang Kabupaten Aceh Tengah tahun 2020 kemudian dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini yaitu 64 orang/populasi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Akdon: 2010;125). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 64 orang/sampel

7. Motode Pengumpulan Data

Metode-metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua teknik yaitu:

1. Penelitian Perpustakaan (library Research) yaitu penelitian dilakukan pada perpustakaan, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data-data seperti teori-teori atau dokumen –dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian.
2. Penelitian Lapangan (Field Research) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan data-data primer dan data-data skunder. Metode pengumpulan data yang dapat dilakukan seperti:
 - a. Observasi yaitu dengan cara kegiatan yang dilakukan dengan pengumpulan data dan penelitian dengan pengamatan langsung pada masalah objek penelitian
 - b. Kuisisioner/Angket

Merupakan daftar pernyataan yang diajukan pada responden dalam bentuk pilihan jawaban dimana responden memilih jawaban sesuai dengan kondisi yang dirasakan pada saat menjawab semua pertanyaan meliputi pelatihan dan kinerja.

3. Skala Pengukuran

1. Pengukuran yang dilakukan untuk mengukur instrument atas tanggapan responden terhadap pelatihan dan kinerja adalah menggunakan skala likert's dengan menggunakan interval 1-5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan menurut Riduwan (2013:21).

Tabel 4.
Instrumen Skala Likert's

No	Pernyataan	Singkatan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	(SS)	1
2	Tidak Setuju	(S)	2

3	Kurang Setuju	(TS)	3
4	Setuju	(KS)	4
5	Sangat Setuju	(STS)	5

8. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka-angka atau hal-hal yang dapat diukur. Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif digunakan adalah sebagai berikut:

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah diketahui data kedua variabel tersebut merupakan data kuantitatif maka skala pengukuran menggunakan skala rasio, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan angka pada data ini menunjukkan ukuran yang sebenarnya dari objek yang diukur. Karena skala pengukuran datanya menggunakan skala rasio maka pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat uji statistik, yaitu regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Adapun koefisien regresi linier sederhana ini dapat diketahui dari persamaan menurut Riduwan (2005;32)

$$Y = a + bX + e_i$$

Keterangan:

Y = Kinerja Sumberdaya Manusia (SDM)

X = Pelatihan

a = Nilai konstanta Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

e_i = standar of error

Hubungan antar variabel tersebut biasanya dinyatakan dalam suatu model matematis persamaan regresi. Y merupakan variabel terikat atau biasa juga disebut sebagai variabel yang dipengaruhi (indikator) dan X adalah variabel bebas atau biasa disebut variabel yang mempengaruhi (prediktor).

9. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X. Jika menggunakan SPSS versi 17, maka nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien regresi pada tabel *model summary (R Square)* dikalikan dengan 100%. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi maka diperoleh : R sebesar 0,772 berarti hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja kelompok masyarakat Atu Lintang sebesar 77,2%. Hal ini berarti pelatihan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kelompok masyarakat karena nilai korelasinya hampir mencapai 100%. Pada *Adjusted R²* diperoleh nilai sebesar 0,596. Ini berarti pelatihan mempengaruhi kinerja kelompok masyarakat yaitu sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

10. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik diperoleh dengan melakukan rangkaian penelitian secara baik dan benar pula. Perencanaan yang matang mutlak

diperlukan, lalu alat-alat yang digunakan juga harus dalam kondisi baik. Oleh karena itulah, sering kali sebelum penelitian dilakukan alat-alat yang digunakan uji terlebih dahulu. Tidak lain dan tidak bukan, supaya data-data yang diperoleh valid dan reliabel. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian, sedangkan reliabel artinya konsisten atau stabil (Prastisto, 2004; 9-61). Hasil uji coba instrumen dilakukan pada 64 responden. Suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika koefisien $r_{hitung} > 0,300$ (Riduwan, 2005;109). Jika alat ukur dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Menurut Sugiyono (2005;72) nilai *Cronbach Alpha* yang dapat diterima $> 0,300$. Pada penelitian ini, teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah teknik *Cronbach*. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan pengolah data SPSS.

1. Pelatihan (X)

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap butir pertanyaan pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.
Analisis Reliabilitas Variabel Pelatihan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.801	10

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2020 (Data diolah)

Tabel 6.
Analisis Validitas Variabel Pelatihan (X)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	35.80	10.609	.508	.780
butir 2	35.66	11.499	.438	.788
butir 3	35.73	11.373	.460	.786
butir 4	35.72	12.078	.364	.795
butir 5	35.62	11.254	.511	.780
butir 6	35.69	11.647	.426	.789
butir 7	35.69	11.393	.411	.791
butir 8	35.67	11.145	.463	.785
butir 9	35.81	10.663	.534	.777
butir 10	35.80	10.006	.630	.763

Item-Total Statistics

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2020 (Data diolah)

Tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa 10 Butir pernyataan yang terdapat pada variabel pelatihan menunjukkan koefisien korelasi $> 0,300$ (kolom *Corrected Item - Total Correlation*), sehingga semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid. Nilai koefisien korelasi pada 10 butir pernyataan tersebut berkisar 0,364 – 0,630 yang berarti cukup tinggi, artinya butir pernyataan tersebut sudah valid. Tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel pelatihan nilai koefisien korelasi alpha 0,801 $> 0,300$ yang menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang terdapat pada variabel pelatihan memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik sebagai alat ukur. Artinya semua

butir pernyataan untuk mengukur variabel pelatihan mempunyai kehandalan atau konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan.

2. Kinerja Kelompok Masyarakat (Y)

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap butir pernyataan pada variabel kinerja kelompok masyarakat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7.

Analisis Reliabilitas Variabel Kinerja Kelompok masyarakat (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2020 (Data diolah)

Tabel 8.

Analisis Validitas Variabel Kinerja Kelompok masyarakat (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 11	35.27	12.103	.533	.795
Butir 12	35.25	12.921	.457	.804
Butir 13	35.28	12.872	.471	.803
Butir 14	35.33	13.049	.379	.811
Butir 15	35.42	11.359	.600	.787
Butir 16	35.42	11.994	.553	.793
Butir 17	35.36	12.424	.488	.800
Butir 18	35.31	13.139	.368	.812
Butir 19	35.38	11.794	.577	.790
Butir 20	35.38	11.476	.533	.796

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2020 (Data diolah)

Pengolahan data pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa dari 10 butir pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja kelompok masyarakat (Y) memiliki koefisien korelasi $> 0,300$ (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*), sehingga dapat dinyatakan bahwa sepuluh butir pernyataan tersebut untuk mengukur variabel kinerja kelompok masyarakat sudah valid. Nilai koefisien korelasi pada 10 butir pernyataan tersebut berkisar antara 0,368 – 0,600 yang berarti cukup tinggi, artinya butir pernyataan tersebut sudah valid. Nilai koefisien alpha pada tabel diatas yaitu sebesar 0,816 yang menunjukkan bahwa butir pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja kelompok masyarakat sudah memiliki nilai reliabilitas yang disarankan, yaitu $> 0,300$. Artinya instrumen penelitian berupa butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja kelompok masyarakat sudah mempunyai kehandalan atau konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja kelompok masyarakat.

11. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi merupakan studi ketergantungan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas atau terikat. Dengan maksud untuk meramalkan nilai variabel

terikat tersebut. Regresi disini menunjukkan hubungan pengaruh antar variabel pelatihan dan kinerja kelompok masyarakat. Berikut hasil dari regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS 16.0*:

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	4,051	3,382		2,091	,041
Pelatihan	,811	,085	,772	9,560	,000

a Dependent Variable: Kinerja Kelompok masyarakat

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2020 (Data diolah)

Dari tabel di atas diperoleh model persamaan regresi yang dilihat dari koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*:

$$Y = 4,051 + 0,811X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan jika variabel pelatihan dianggap konstan maka kinerja kelompok masyarakat (Y) Masyarakat Atu Lintang sebesar 4,051. Tanda positif (+) pada model persamaan regresi dalam penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan dan kinerja kelompok masyarakat memiliki hubungan searah. Hal ini berarti, jika setiap terjadi peningkatan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja kelompok masyarakat Atu Lintang akan meningkat sebesar 0,811. Atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel pelatihan sebesar 1 satuan maka kinerja kelompok masyarakat Atu Lintang akan menurun sebesar 0,811. Koefisien Determinasi adalah bagian dari variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen. Untuk melihat nilai dari koefisien determinasi pengolahan data melalui SPSS dapat dilihat pada tabel *model summary*. Pada tabel summary terdapat beberapa komponen yang berkaitan dengan koefisien determinasi. Berikut ini hasil pengolahan data mengenai koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 10.
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,589	2,473

a Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2020 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas di atas dapat disimpulkan bahwa: R sebesar 0,772 berarti hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja kelompok masyarakat Atu Lintang sebesar 77,2%. Hal ini berarti pelatihan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kelompok masyarakat karena nilai korelasinya hampir mencapai 100%. Pada *Adjusted R²* diperoleh nilai sebesar 0,596. Ini berarti pelatihan mempengaruhi kinerja kelompok masyarakat yaitu sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

12. Analisis Kualitatif

Persentase jawaban Pernyataan Indikator Pelatihan Masyarakat Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang Kabupaten Aceh Tengah. Setuju sebesar 53 persen pada jawaban Metode pelatihan yang digunakan dapat meningkatkan perubahan perilaku pada diri Anda setelah proses pelatihan tersebut maka sudah mewakili dari indikator pelatihan pada Indikator.

13. Metode

Setuju sebesar 72 persen pada jawaban Pelatihan yang diberikan kepada Anda meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya, sudah mewakili dari indikator pelatihan pada indikator a. Tujuan, Setuju sebesar 78 persen pada jawaban Keterampilan, pengetahuan dan semangat kerja Anda meningkatkan kemampuan dalam menggunakan peralatan atau sarana yang ada di perusahaan, sudah mewakili dari indikator pelatihan pada indikator b.sasaran, Setuju sebesar 73 persen pada jawaban Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki Anda setelah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan akan pekerjaan dan tanggung jawabnya, sudah mewakili dari indikator pelatihan pada indikator a Tujuan, Setuju sebesar 77 persen pada jawaban Memiliki tempat yang dapat disesuaikan dengan materi pelatihan yang akan dilaksanakan sudah mewakili dari indikator pelatihan pada indikator d Materi, Setuju sebesar 63 persen pada jawaban Kebutuhan karyawan akan pelatihan dapat meningkatkan motivasi Anda dalam mengikuti pelatihan, sudah mewakili dari indikator pelatihan pada indikator b Sasaran, Setuju sebesar 61 persen pada jawaban Perusahaan memberikan tenaga pelatih berasal dari perusahaan sendiri karena kebutuhan pelatihan yang diinginkan Anda, sudah mewakili dari indikator pelatihan pada indikator c Pelatihan, Setuju sebesar 58 persen pada jawaban Ditinjau dari aspek keterampilan, maka manfaat pelatihan yang pernah diikuti Anda, dapat meningkatkan partisipasi Anda dalam volume pekerjaan untuk mengejar target, sudah mewakili dari indikator pelatihan pada indikator a Tujuan, Setuju sebesar 50 persen pada jawaban Ditinjau dari aspek pengetahuan, maka manfaat pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan proses berpikir Anda sehingga dapat bekerja dengan lebih baik, , sudah mewakili dari indikator pelatihan pada indikator a Tujuan. dari Pertanyaan 10 Indikator Pelatihan Responden Menjawab Setuju Rata-rata lebih Dari 50 % sehingga dapat dinyatakan bahwa sepuluh butir pernyataan tersebut untuk mengukur variabel Pelatihan masyarakat sudah valid, Sesuai Indikator-indikator pelatihan menurut Triton (2005:87).

Referensi

- Akdon, R, 2010, Rumus dan Data Dalam Analisis Statiska. Cet 2. Alfabeta, Bandung.
- Anwas, 2014, Pemberdayaan Masyarakat di Era Global, Alfabeta, hlm.58, Bandung
- Arif Pratisto. 2004, Cara mudah mengatasi masalah statistik dan rancangan percobaan dengan SPSS 12. Jakarta: PT Elex Media Computindo. p. 9-46, 101-61.
- Arifin, Z, 2008, Paradigma Ekonomi Kerakyatan dalam Perspektif Ekonomi Islam”, Jurnal Ikhtiyar volume 6 no 2 Mei-Agustus, hlm.547.
- Budi, Triton P. 2005, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.: Tugu Publisher Yogyakarta
- Chambers, 1995, Lembaga Penelitian, Pendidikan, penerangan Ekonomi Dan Sosial, Pembangunan Desa Mlai Dari Belakang, Jakarta.

- Fathoni, A, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia: Rineka Cipta, Bandung
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Gujarati, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain: Erlangga, Jakarta
- Hasan, M, 2001, Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia. Indonesia Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasbullah. 2007, Otonomi Pendidikan; Kebijakan Otonomi Daerah Dan Implikasinya Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Karmakar C. Nemai. 2006, Handbook of Smart Antennas for RFID System, Copy Right, Jhon Wiley and Sons Inc., Hoboken, New Jersey.
- Kartasasmita, G, 2003, Pemberdayaan Masyarakat "Konsep Pembangunan Yang Berakar Pada Masyarakat", Alfabeta. hlm. 1, Bandung
- Kusnanto. 2009, Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan profesional. Jakarta: EGC.
- Mahardika T. 2001, Pendidikan Politik Pmeberdayaan Desa; Sebuah Panduan.: Lapera Pustaka Utama, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.: Refika Aditama. Bandung
- Mardikanto, dkk, 2012, Pemberdayaan Masyarakat: Alfabeta cv, Bandung
- Mulyadi, 2003, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Raja Grafindo Persada, hlm.3, Jakarta.
- Nasution, M. N. 2004, Manajemen Mutu Terpadu. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurcholis, H, 2011, Pertumbuhan Dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa: penerbit Erlangga, Jakarta.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 49/PMK.07/2016 tanggal 29 Maret 2016, tentang Tata Cara Pengalokasian, Penyaluran, Penggunaan, Pemantauan dan Evaluasi Dana Desa.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. Nomor 1 Tahun 2014. Tentang. Pembentukan Produk Hukum Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Desa
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016
- Qalyubi, S, dkk, 2007, Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab, hlm. 311, Yogyakarta.
- Riduwan. 2005, Skala Pengukuran Variable Penelitian: Alfabeta. Bandung
- Sadili, S, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia: CV Pustaka Setia, hlm. 83, Bandung.
- Sahara, I, 2006, Dasar-dasar Kependidikan, Edisi Revisi: Angkasa Raya, hlm, Padang.
- Soekartawi, 2002, Agribisnis Teori Dan Aplikasi, Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Subandi. 2007.Sistem Ekonomi Indonesia: Alfabeta. Bandung.
- Sudjana, 2001, Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif: Falah Production, Bandung.
- Sugiyono. 2005, Metode Penelitian Administratif.: Alfabeta. Bandung
- Sulistiyani, T. 2006, Pemberdayaan Masyarakat, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 34, Jakarta.
- Sulistiyani, AT, 2004, Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan: Graha Ilmu, Yogyakarta
- Suryoadi, Yerry, 2012, Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Jurnal Agora. Universitas Diponegoro, Semarang. volume 3 no 6 Mei-Agustus, hlm.586.
- Sutrisno, E, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, hlm.4, Jakarta.