

**PENGARUH KUALITAS PELATIHAN TERHADAP KETERAMPILAN  
DAN PENGETAHUAN SERTA DAMPAK TERHADAP KINERJA  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**TESIS**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S2  
Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Upi Setya Wardani**

**MM: 20402200117**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG 2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KUALITAS PELATIHAN TERHADAP KETERAMPILAN  
DAN PENGETAHUAN SERTA DAMPAK TERHADAP KINERJA  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**Disusun Oleh:**

**Upi Setya Wardani**

**20402200117**



Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis  
Program Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 3 Juni 2024

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bedjo Santoso'.

**Drs. Bedjo Santoso, M.Si., Ph.D**

**NIK. 210403049**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KUALITAS PELATIHAN TERHADAP KETERAMPILAN  
DAN PENGETAHUAN SERTA DAMPAK TERHADAP KINERJA  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**SUSUNAN PENGUJI**

Pembimbing



**Drs. H. Bedjo Santoso, MT, Ph.D**

NIK. 210403049

Penguji I



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si.**

NIK. 210491028

Penguji II



**Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE,MM.**

NIK. 210416055

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal Mei 2024

Ketua Program Pascasarjana

  
**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si.**  
NIK. 210491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir di Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai dengan norma kaidah etika, penulisan ilmiah dan buku pedoman penulisan karya ilmiah Program Studi Magister Manajemen.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil saya sendiri atau terdapat plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Semarang, 3 Juni 2024



Upi Setya Wardani  
20402200117



## **PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Upi Setya Wardani  
NIM : 20402200117  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\* dengan judul :

### **PENGARUH KUALITAS PELATIHAN TERHADAP KETERAMPILANDAN PENGETAHUAN SERTA DAMPAK TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Juni 2024

Yang menyatakan,



Upi Setya Wardani  
20402200117

\*Coret yang tidak perlu

## MOTTO DAN

### PERSEMBAHAN

#### Motto

*“Jika seluruh rencana kita tidak terjadi seperti yang diharapkan, tersenyum daningatlah bahwa manusia mendesain dengan cita-cita, sedangkan Allah mendesain dengan cinta.”*

#### Persembahan

Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua yaitu Bapak Parino dan Ibu Rochani (alm) yang telah banyak membantu memberikan doa terbaiknya untuk terus melangkah ke arah kebaikan dan kesuksesan hidup.
2. Suami dan anak-anakku yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk terus melangkah maju.
3. Keluarga besar yang ikut serta dalam mendukung setiap langkah-langkah yang saya kerjakan.

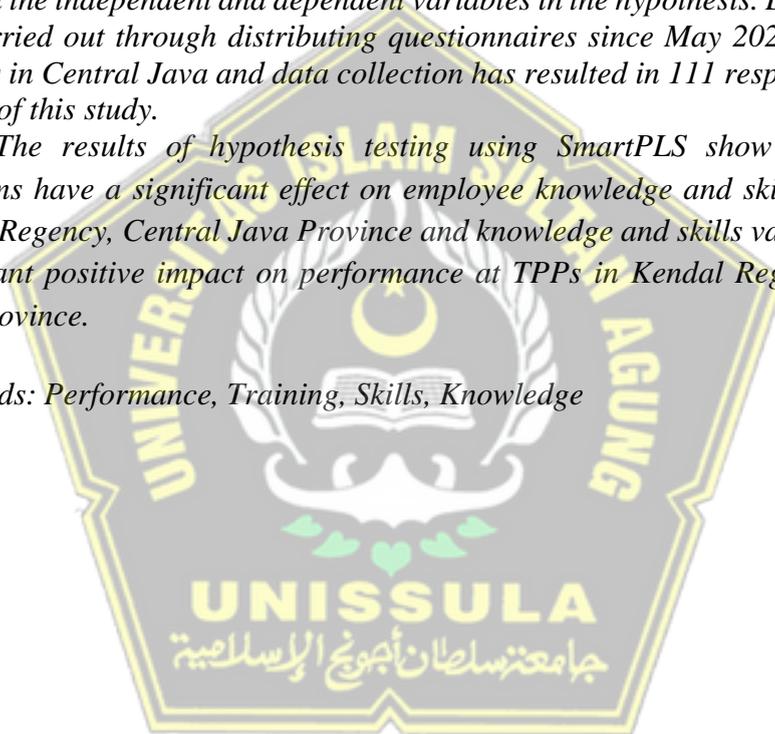
## ABSTRACT

*In this digital era, every company or organization needs human resources who are tech-savvy and skilled in doing a job. This requires a person to be able to increase their capacity and expertise in order to compete with others. These conditions encourage village assistants to be more independent to make breakthroughs in capacity building so that they are able to provide good assistance in overseeing activity programs and can show maximum output in their work. One important element in assisting and overseeing the program is performance. One of the factors that influence performance is skills and knowledge as well as training.*

*This study uses an explanatory research method is to test the proposed hypothesis, it is expected that this study can explain the relationship and influence between the independent and dependent variables in the hypothesis. Data collection was carried out through distributing questionnaires since May 2024 at TPP in 3 districts in Central Java and data collection has resulted in 111 respondents as the subject of this study.*

*The results of hypothesis testing using SmartPLS show that training programs have a significant effect on employee knowledge and skills at TPPs in Kendal Regency, Central Java Province and knowledge and skills variables have a significant positive impact on performance at TPPs in Kendal Regency, Central Java Province.*

*Keywords: Performance, Training, Skills, Knowledge*



## ABSTRAK

Di era digital saat ini setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang paham teknologi dan terampil dalam melakukan sebuah pekerjaan. Hal inilah yang menuntut seseorang agar mampu meningkatkan kapasitas maupun keahliannya agar mampu bersaing dengan yang lain. Kondisi tersebut mendorong pendamping desa agar lebih mandiri melakukan terobosan peningkatan kapasitas sehingga mampu melakukan pendampingan yang baik dalam pengawalan program kegiatan serta dapat menunjukkan output yang maksimal dalam bekerja. Salah satu unsur penting dalam mendampingi dan mengawal program yaitu kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keterampilan dan pengetahuan serta pelatihan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. Dilakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner sejak bulan Mei 2024 di Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah dan telah dihasilkan pengumpulan data sejumlah 111 responden sebagai subyek penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengetahuan dan keterampilan karyawan di Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah dan variabel pengetahuan dan keterampilan berdampak positif signifikan terhadap kinerja di TPP pada Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah.

Kata kunci: Kinerja, Pelatihan, Keterampilan, Pengetahuan

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan rasa syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT, Yang Maha Pengasih dan lagi Maha Penyayang serta atas kasih sayang-Nya segala nikmat dan karunia yang telah Allah berikan kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan penelitian Tesis ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulisan penelitian Tesis ini digunakan untuk memenuhi syarat kelulusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Selesainya penulisan penelitian tesis ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Gunarto, SH., M. Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. Ibnu Hajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Drs. Bedjo Santoso, M.Si., Ph.D dosen pembimbing tesis yang telah banyak memberikan petunjuk dan saran yang berguna dalam penyusunan tesis ini.
5. Tenaga Pendamping Profesional dan Dinas Kabupaten Kendal yang telah memberikan data sebagai bahan penelitian
6. Teman seperjuangan kelas MM Angkatan 77B Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu serta memotivasi penyusunan tesis ini.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi penyusunan bahasa, serta lainnya. Maka dengan lapang dada dan terbuka bagi pembaca memberikan saran dan kritik kepada kami sehingga kami dapat memperbaiki penyusunan tesis ini. Kami berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan bisa menjadi inspirasi pada pembaca.

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	2
HALAMAN PENGESAHAN.....	3
PERNYATAAN.....	4
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	5
ABSTRACT.....	6
ABSTRAK .....	7
KATA PENGANTAR.....	8
DAFTAR ISI.....	9
BAB I PENDAHULUAN .....	11
1.1 Latar Belakang Masalah .....	11
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	15
2.1 Performance.....	15
2.2 Skill .....	16
2.3 Knowledge.....	16
2.4 Training .....	18
2.5 Model Empirik Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Jenis Penelitian .....	20
3.2 Variabel dan Indikator .....	20
3.3 Sumber Data .....	21
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	22
3.5 Teknik Analisis.....	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	27
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	27
4.2 Hasil Pengelolaan Data dengan Smart PLS.....	34
4.3 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	40
4.4 Hasil Pengaruh Mediasi (Uji Path Analysis) .....	41

4.5	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis .....	42
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	43
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....		49
5.1	Kesimpulan.....	49
5.2	Implikasi Manajerial.....	50
5.3	Keterbatasan dan Saran .....	51
DAFTAR PUSTAKA .....		52
LAMPIRAN.....		54



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era digital saat ini setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang paham teknologi dan terampil dalam melakukan sebuah pekerjaan. Perkembangan era digital pun terus berjalan cepat dan tidak bisa dihentikan oleh manusia. Kenapa? karena sebenarnya kita sendirilah yang menuntut dan meminta berbagai hal menjadi lebih efisien dan lebih praktis. Tentunya hal ini juga akan diiringi dengan dampak negatif maupun positif yang mana seluruh kegiatan bisa kita lakukan dengan cara yang sangat canggih. Hal inilah yang menuntut seseorang agar mampu meningkatkan kapasitas maupun keahliannya agar mampu bersaing dengan yang lain.

Kondisi tersebut mendorong pendamping desa agar lebih mandiri melakukan terobosan peningkatan kapasitas sehingga mampu melakukan pendampingan yang baik dalam pengawalan program kegiatan serta dapat menunjukkan output yang maksimal dalam bekerja. Salah satu unsur penting dalam mendampingi dan mengawal program yaitu performance. Menurut Kasmir (2019:184) Kinerja (performance) ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Jadi kinerja merupakan unsur dari penggabungan antara hasil kerja/ pencapaian suatu program kegiatan/ kebijakan yang dipengaruhi oleh perilaku kerja sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu keterampilan (skill), apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan skill (keterampilan) maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik (Ritonga, 2015; Siregar, 2016; Sarunaha, 2017; Latief, 2018; Kadir, 2018). Skill adalah istilah yang mencakup pengetahuan, kompetensi, dan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas operasional. Skill dapat dikembangkan melalui kehidupan dan pengalaman kerja atau dipelajari melalui pelatihan. Ada berbagai

jenis skill yang dapat diakses semua orang. Beberapa keterampilan mungkin lebih mudah diakses oleh sebagian orang dibandingkan yang lainnya contohnya berdasarkan ketangkasan, kemampuan fisik, dan kecerdasan.

Faktor lain yang ikut mempengaruhi yaitu Knowledge (pengetahuan), menurut Davenport dan Prusak (2000), dalam Kusumadmo (2013), pengetahuan adalah percampuran antara pengalaman terstruktur, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan wawasan ahli yang memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan menginkorporasi pengalaman-pengalaman dan evaluasi-evaluasi baru. Seseorang yang memiliki pengetahuan cukup akan cenderung mampu menjalankan pekerjaan secara maksimal dan terarah, semakin banyak pengetahuan yang diserap maka seseorang akan menjadi sumber daya manusia yang potensial dalam segala hal.

Variabel lainnya yang ikut serta mempengaruhi performance yaitu Training (pelatihan). Menurut Dessler, Gary (2006:280) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, training mencakup proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan lebih mengarah pada peningkatan kemampuan SDM yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi tanggung jawabnya saat ini (current job oriented). Variabel training dirasa cukup berpengaruh terhadap performance pendamping desa, namun berdasarkan penelitian terdahulu terdapat ketidaksesuaian pernyataan tersebut, dimana penelitian terdahulu menyebutkan bahwa “Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”, Sri Larasati (2018:110). Berdasarkan penelitian tersebut bahwa training lebih mengarah pada pencapaian skill dan knowledge seseorang.

Adanya peningkatan kapasitas pendamping desa yang dilakukan yang tidak memiliki dampak signifikan terhadap performance. Hal ini dibuktikan dengan hasil penginputan DRP (Daily Report Pendamping) yang selalu terlambat dan laporan program yang tidak sesuai deadline. Progres capaian kegiatan program menjadi lambat dan kapasitas performance menjadi turun, sebagai seorang pendamping seharusnya memiliki performance yang baik dan mampu menyelesaikan segala tugas secara tepat waktu dan memiliki knowledge yang luas sehingga mampu melakukan pendampingan terhadap wilayah dampungannya secara maksimal.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Hasil kontroversi studi dan fenomena organisasi, rumusan masalah dalam studi ini adalah *“Bagaimana mengembangkan model training, skill dan knowledge, sehingga dapat meningkatkan performance”*. Kemudian pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah training berpengaruh terhadap peningkatan performance?
2. Apakah training, skill dan knowledge mampu meningkatkan performance.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini merupakan jawaban atas masalah yang diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh training terhadap performance.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis training, skill dan knowledge terhadap performance.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari tujuan penelitian di atas maka manfaat penelitian yang diharapkan bagi organisasi adalah :

### **1. Manfaat Akademik**

Studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terkait dengan strategi yang perlu dilakukan oleh lembaga atau organisasi dalam menentukan kegiatan yang mampu meningkatkan kinerja.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini dapat digunakan bagi Kementerian Desa dalam menentukan kebijakan terkait program kegiatan yang akan dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja pendamping desa.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Performance**

Dalam dunia kerja performance merupakan unsur penting yang perlu ditingkatkan oleh seseorang dalam mencapai target sebuah organisasi/perusahaan. Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu” adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Melalui pengukuran kinerja (evkin) seseorang dapat mengetahui kapasitasnya untuk kemudian dapat dilakukan upaya-upaya dalam peningkatan kapasitas tersebut melalui berbagai banyak hal. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Secara garis besar kinerja dapat disimpulkan sebagai bentuk hasil capaian kerja seseorang yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab sebagai upaya pencapaian tujuan sebuah perusahaan/organisasi yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu: Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana

kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

## **2.2 Skill**

Keterampilan adalah kemampuan yang digunakan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (Davis dalam Asrori, 2020, hlm. 115). Artinya melalui keterampilan, seseorang dapat mengerjakan atau membuat sesuatu dengan mudah seperti pada keterampilan pemrograman komputer, keterampilan bermain sepak bola, keterampilan menulis, dsb. Selanjutnya menurut Nadler (dalam Asrori, 2020, hlm. 115) keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktik atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Berbeda dengan pembelajaran pada umumnya yang akan membutuhkan kognisi dan menghasilkan produk akademik saja, keterampilan membutuhkan praktik atau aktivitas tertentu dalam pengerjaan maupun pembelajarannya. Sedangkan menurut . Menurut Iverson (2001) skill adalah sesuatu yang membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang agar dapat lebih menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Dengan demikian maka skill dapat diartikan kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dan menghasilkan sesuatu yang bernilai dengan lebih tepat dan cepat..

Menurut Mulyadi (2014) tingkat keterampilan individu dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut :1) Menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan, 2) Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, 3) Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan, 4) Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.

## **2.3 Knowledge**

Pengetahuan menurut Notoatmodjo (dalam Albunsiyary 2020) Pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi terhadap tindakan yang dilakukan. Pengetahuan merupakan asset seseorang yang wajib dimiliki sehingga mampu bersaing di dunia kerja. Dengan pengetahuan seseorang akan

dapat berinteraksi dan mampu mengatasi situasi permasalahan yang ada. Menurut Pudjawidjana dalam Siti (2018), pengetahuan adalah reaksi dari manusia atas rangsangannya oleh alam sekitar melalui persentuhan melalui objek dengan indera dan pengetahuan merupakan hasil yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan sebuah objek tertentu. Menurut Donsu (2017), pengetahuan adalah suatu hasil dari keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam bentuknya perilaku terbuka atau open behavior. Sehingga dapat disimpulkan bahwa skill memiliki arti kemampuan seseorang dalam merespon sesuatu yang dipengaruhi oleh panca indra dan menghasilkan sesuatu yang bernilai. Hasil penelitian Kustiadi Basuki (2019) menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Notoatmodjo (dalam Albunsiary 2020) pengetahuan mempunyai enam tingkatan yaitu: 1) Tahu (know). Merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah diartikan mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya untuk mengukur bahwa orang tahu tentang sesuatu dengan menggunakan kata kerja antara lain menyebutkan, mendefinisikan, menguraikan dan sebagainya, 2) Memahami (comprehension). Merupakan suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. bila telah paham secara objek, maka kita harus menjelaskan, menerangkan, menyebutkan contoh, menyimpulkan dan meramalkan terhadap objek yang dipelajari, 3) Aplikasi (application). Merupakan suatu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi yang sebenarnya, 4) Analisis (analysis). Merupakan suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau objek ke dalam komponen-komponen tertentu, tetapi dalam struktur organisasi tersebut dan mempunyai hubungan satu sama lain, 5) Sintesis (syntesis). Menunjukkan suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru, 6) Evaluasi (evaluating). Merupakan kemampuan untuk melakukan penelitian terhadap suatu materi atau objek

berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. setelah orang mendapatkan pengetahuan, selanjutnya menimbulkan respon batin dalam bentuk sikap yang diketahuinya itu. Untuk mencapai kesepakatan tau kesamaan persepsi sehingga tumbuh keyakinan dalam hal masalah yang dihadapi diperlukan suatu proses komunikasi-informasi motivasi yang matang, sehingga diharapkan terjadi perubahan perilaku seseorang.

#### **2.4 Training**

Setelah covid 19 menyerang indonesia, banyak terjadi penurunan kinerja baik dalam suatu instansi maupun organisasi yang diusung dalam bentuk program kegiatan pemerintah salah satunya ialah pendamping desa. Kinerja pendamping desa masih dirasa perlu diperhatikan, masih ada gap antara target dan kenyataan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi fenomena di atas, diantaranya adalah faktor-faktor pelatihan, motivasi kerja dan kompetensi yang di dapatkan, yang akhirnya hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Mathis dan Jackson (2018:301) menyatakan bahwa Pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan data diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Indikator pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya menurut Rae dalam Sofyandi (2008:119) dapat diukur melalui :

- 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date.
- 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

- 4) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- 5) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional Mathis dan Jackson (2018:301). Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

### 2.5 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada Gambar 2. 1: Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa pelatihan memiliki dampak langsung terhadap kemampuan dan pengetahuan. Sedangkan Kinerja dipengaruhi langsung oleh kemampuan dan pengetahuan.

**Gambar 2.1 Model Empirik Performance**



## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*), menurut Sugiyono (2017: 6), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama penelitian ini menggunakan metode penelitian explanatory ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. Variabel-variabel yang akan diteliti meliputi : training, skill, knowledge dan performance.

### 3.2 Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup training, skill, knowledge dan performance. Adapun masing-masing indikator dari setiap variabelnya dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Variable dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<b>Performance</b> bentuk hasil capaian kerja seseorang yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab sebagai upaya pencapaian tujuan sebuah perusahaan/organisasi yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu	Kasmir, 2019
2	<b>Skill</b> kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dan menghasilkan sesuatu yang bernilai	1. Menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan 2. Menentukan prosedur terbaik dalam	Mulyadi, 2014

No	Variabel	Indikator	Sumber
	dengan lebih tepat dan cepat	<p>melaksanakan tugas/pekerjaan</p> <p>3. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan</p> <p>4. Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan</p>	
3	<b>Knowledge</b> kemampuan seseorang dalam merespon sesuatu yang dipengaruhi oleh panca indra dan menghasilkan sesuatu yang bernilai	<p>1. Kemampuan memecahkan masalah</p> <p>2. Kemampuan berkomunikasi</p> <p>3. Pemahaman mendalam tentang suatu subject</p> <p>4. Citra diri</p>	Notoatmodjo, 2020
4.	<b>Training</b> Proses pemberian pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam mendukung suatu pekerjaan	<p>1. Materi</p> <p>2. Metode</p> <p>3. Sikap</p> <p>4. Waktu</p> <p>5. Fasilitas</p>	Rae dalam Sofyandi (2008:119)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---------------

### 3.3 Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer pada studi ini mencakup: training, skill, knowledge dan performance.

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, Data tersebut meliputi jumlah karyawan serta identitas responden. Data ini diperoleh dari data pendamping desa Kementerian Desa di Provinsi Jawa Tengah, terutama Pendamping Desa pada Kabupaten yaitu Kendal.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Studi ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, dan merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung pada Koordinator Kabupaten dalam bentuk google form kuesioner .

#### **3.4.1 Responden**

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kaulitas serta ciri-ciri yang telah ditepkan. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah sejumlah 111 orang.

Adapun metode pengambilan sampel menggunakan rumus krejcie dimana rumus ini ditemukan oleh Krejcie dan Morgan dan diterbitkan dalam sebuah artikel pada tahun 1970, kemudian digunakan oleh Sugiyono dalam penelitiannya pada tahun 2017. Rumus ini menggunakan acuan tabel sampel untuk penelitian kuantitatif. Metodenya sering digunakan untuk menentukan ukuran sample yan diperlukan dalam survey, terutama penelitian yang berbasis populasi.

**TABEL KREJCIÉ dan MORGAN**  
Tabel Jumlah Sampel Berdasarkan Jumlah Populasi

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

### 3.5 Teknik Analisis

#### 3.5.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji homogenitas item-item pertanyaan setiap variabel yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi tunggal product moment pearson. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid (Imam Ghozali, 2005).

#### **b. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (Cronbach). Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya. Reliabilitas minimal 0,6 adalah reliabel (Imam Ghozali.2005).

#### **3.5.2 Uji Asumsi Klasik**

Penggunaan model regresi linear berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinearitas. hal tersebut dapat dijelaskan menggunakan uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF mendekati 10 maka diduga data yang dipakai mengandung penyakit multikolinearitas ( Gujarati, 2003)

#### **3.5.3 Pengujian Hipotesis**

Metode analisis yang digunakan uji hipotesis dalam penelitian ini analisis jalur (path analysis ) yang digunakan untuk mengecek model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Analisis Jalur dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hierarki kedudukan masing-masing variabel dalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung artinya arah hubungan tanpa melewati variabel lain, sementara tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi.

Adapun bentuk persamaan adalah sebagai berikut ;

$$1. Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$2. Y_2 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Y_1 + e$$

Keterangan :

- a.  $X_1$  = Training
- b.  $X_2$  = Skill
- c.  $Y_1$  = Knowledge
- d.  $Y_2$  = Performance

**a. Uji t**

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil pengujian menunjukkan

- 1. t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak

Artinya : (1) variabel endogenus dapat menerangkan variable exogenus dan (2) ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

- 2. t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima

Artinya : (1) variabel endogenus tidak dapat menerangkan variabel endogenus, dan (2) tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

**b. Uji Model**

Pengujian ini dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil pengujian menunjukkan

- 1. F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak

Artinya : (1) variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat

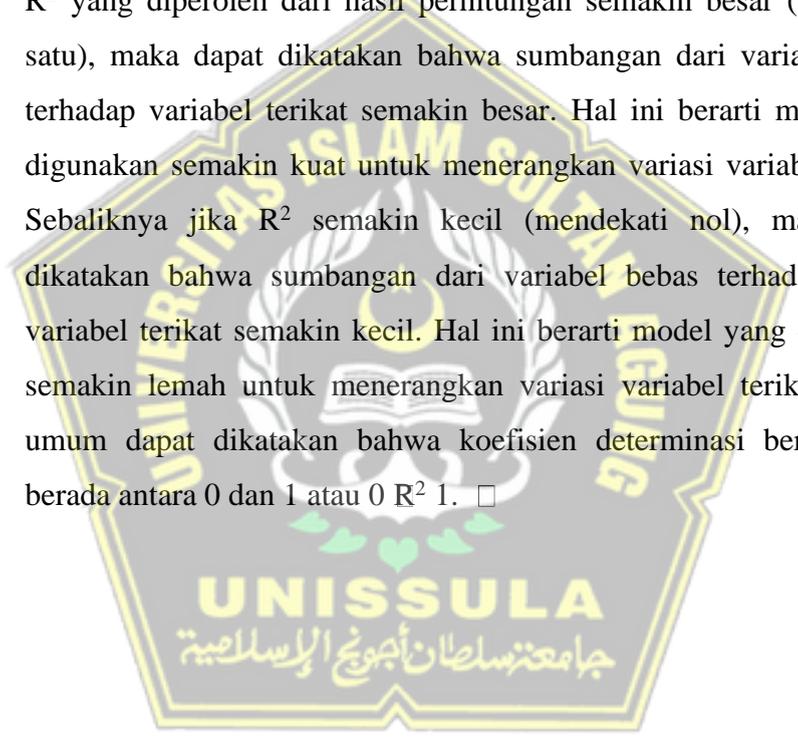
- 2. F hitung  $<$  Ftabel, maka  $H_0$  diterima

Artinya : (1) variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan

variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**c. Koefisien Determinasi**

Selanjutnya, untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikat. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi berganda  $R^2$  berada antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ . □



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Analisis Hasil Penelitian**

Persiapan penelitian dilakukan dengan sebaik mungkin agar nantinya kendala-kendala yang terjadi di lapangan dapat dikurangi. Hasil dari penelitian ini didapatkan beberapa tahapan sebagai berikut.

Tahapan pertama kali adalah menentukan topik, variable, dan hipotesis penelitian karena penelitian dilakukan dengan metode *explanatory research*. Untuk mendukung hipotesis tersebut, peneliti melakukan analisis dokumen dengan studi literatur atau studi Pustaka, yaitu mencari, mempelajari, dan memahami literatur-literatur yang relevan mengenai teori, asumsi, maupun data-data yang terkait baik dari buku, jurnal hasil penelitian terdahulu.

Tahapan kedua adalah mencari target penelitian yang sesuai dan tepat dengan permasalahan yang akan dikaji. Karena peneliti ingin meneliti tentang kualitas pelatihan terhadap keterampilan dan pengetahuan serta dampak terhadap kinerja SDM, maka dipilihlah Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Kabupaten Kendal sebagai sasaran dalam penelitian ini.

Tahapan ketiga adalah Menyusun desain penelitian. Desain penelitian merupakan alat penentu bagi peneliti dalam melakukan proses penyusunan instrument penelitian dan menghasilkan data yang valid dan dapat diandalkan. Setelah melakukan analisis dokumen telah dihasilkan kisi-kisi kuesioner : *training, skill, knowledge, dan performance* di TPP Kabupaten Kendal seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel Kisi-kisi kuesioner *training, skill, knowledge, dan performance*

No	Variable	Indikator	Pilihan Jawaban				
			1	2	3	4	5
1	Performance	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daily report pendamping diinput tepat waktu.</li> <li>2. Kuantitas pendampingan saya sudah sesuai SOP yang ada.</li> <li>3. Waktu pendampingan saya sesuai dengan DRP.</li> </ol>					
2	Skill	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setiap pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya</li> <li>2. Setiap pekerjaan diselesaikan sesuai prosedur yang ada.</li> <li>3. Setiap pekerjaan diselesaikan secara terukur dan terarah.</li> <li>4. Setiap kualitas pekerjaan mengacu pada evaluasi kinerja yang ada.</li> </ol>					
3	Knowledge	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memahami penggunaan Dana Desa dan Perencanaan Desa.</li> <li>2. Saya dapat memberikan solusi dari permasalahan yang ada.</li> <li>3. Saya memfasilitasi kegiatan perencanaan yang ada di desa.</li> <li>4. Saya mampu menempatkan diri sebagai seorang pendamping desa.</li> </ol>					
4	Training	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memahami materi pelatihan dengan baik.</li> <li>2. Saya mengikuti pelatihan sesuai metode yang diberikan.</li> <li>3. Saya aktif selama pelatihan berlangsung.</li> <li>4. Saya disiplin mengikuti pelatihan.</li> </ol>					

Sumber : Lampiran 1 Kuesioner

Setelah itu dilakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner sejak bulan Mei 2024 di Kabupaten Kendal Jawa Tengah dan telah dihasilkan pengumpulan data sejumlah 111 responden sebagai subyek penelitian ini.

Tahapan selanjutnya yaitu analisis data. Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dikaji terlebih dahulu dengan dilakukan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan software Smart PLS.

#### 4.1.2 Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Realibilitas)

##### a. Uji Validitas

Penelitian ini mengukur uji validitas menggunakan metode korelasi tunggal *product moment pearson*. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka instrument tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian ini maupun penelitian selanjutnya.

##### 1) Variable *Training* (Pelatihan)

Tabel uji validasi *training*

Indikator	Hasil	Keterangan
Saya memahami materi pelatihan dengan baik.	0,89	Valid
Saya mengikuti pelatihan sesuai metode yang diberikan.	0,94	Valid
Saya aktif selama pelatihan berlangsung.	0,91	Valid
Saya disiplin mengikuti pelatihan.	0,94	Valid

Sumber : Lampiran 2 Gambar Model SEM

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa seluruh indicator pada variable *training* memiliki nilai validasi terendah 0,89 dan nilai validasi tertinggi 0,94. Dari hasil nilai validasi tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai validasi indicator dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2) Variable *Skill* (Kemampuan)

Tabel uji validasi *skill*

Indikator	Hasil	Keterangan
Setiap pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya	0,88	Valid
Setiap pekerjaan diselesaikan sesuai prosedur yang ada.	0,91	Valid
Setiap pekerjaan diselesaikan secara terukur dan terarah.	0,89	Valid
Setiap kualitas pekerjaan mengacu pada evaluasi kinerja yang ada.	0,84	Valid

Sumber : Lampiran 2 Gambar Model SEM

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa seluruh indicator pada variable *skill* memiliki nilai validasi terendah 0,84 dan nilai validasi tertinggi 0,91. Dari hasil nilai validasi tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai validasi indicator dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3) Variable *Knowledge* (Pengetahuan)

Tabel uji validasi *knowledge*

Indikator	Hasil	Keterangan
Saya memahami penggunaan Dana Desa dan Perencanaan Desa.	0,92	Valid
Saya dapat memberikan solusi dari permasalahan yang ada.	0,87	Valid
Saya memfasilitasi kegiatan perencanaan yang ada di desa.	0,93	Valid
Saya mampu menempatkan diri sebagai seorang pendamping desa.	0,87	Valid

Sumber : Lampiran 2 Gambar Model SEM

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa seluruh indikator pada variable *knowledge* memiliki nilai validasi terendah 0,87 dan nilai validasi tertinggi 0,93. Dari hasil nilai validasi tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai validasi indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

4) Variable *Performance* (Kinerja)

Tabel uji validasi *performance*

Indikator	Hasil	Keterangan
Daily report pendamping diinput tepat waktu.	0,77	Valid
Kuantitas pendampingan saya sudah sesuai SOP yang ada.	0,87	Valid
Waktu pendampingan saya sesuai dengan DRP.	0,87	Valid

Sumber : Lampiran 2 Gambar Model SEM

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa seluruh indikator pada variable *performance* memiliki nilai validasi terendah 0,77 dan nilai validasi tertinggi 0,87. Dari hasil nilai validasi tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai validasi indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

5) Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Pentingnya dilakukan uji validitas dalam tahapan penelitian untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang akan digunakan dalam suatu proses mengukur apa yang akan diukur. Hasil uji validitas menentukan apakah suatu alat dapat digunakan atau tidak untuk mendapatkan suatu data penelitian. Analisis keseluruhan data menggunakan SEM PLS dapat disimpulkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

	Average Variance Extracted (AVE)
Knowledge	0.814
Performance	0.710
Skill	0.785
Training	0.854

Sumber : Lampiran 3 Tabel Construct Reliability and Validity

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menggunakan SmartPLS menunjukkan nilai average variance extracted (AVE) yang digunakan sebagai penentu nilai validitas. Semua variable *training*, *skill*, *knowledge*, dan *performance* menunjukkan nilai AVE > 0.5 yang berarti variable-variable tersebut dinyatakan valid. Hal tersebut membuktikan bahwa instrument dalam variable penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur/instrumen untuk memperoleh data penelitian ini maupun penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Konsistensi ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (Cronbach). Kuesioner penelitian dapat dikatakan reliabel, jika nilai cronbrach alpha lebih besar 0.6. Penelitian ini menggunakan nilai interpretasi uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel Interpretasi Uji Reliabilitas

Nilai r	Interpretasi
Antara 0.800 sampai 1.00	Tinggi
Antara 0.600 sampai 0.800	Cukup
Antara 0.400 sampai 0.600	Agak Rendah
Antara 0.200 sampai 0.400	Rendah
Antara 0.000 sampai 0.200	Sangat Rendah

Uji reliabilitas penelitian ini dengan rumus Cronbach alpha dan menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil nilai uji reliabilitas data untuk mengetahui tingkat keandalan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha
Knowledge	0.924
Performance	0.795
Skill	0.908
Training	0.943

Sumber : Lampiran 3 Tabel Construct Reliability and Validity

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas dari seluruh variable dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena menunjukkan nilai Cronbach Alpha  $> 0.6$ . variable *knowledge*, *skill*, dan *training* memiliki nilai lebih dari 0.8 dinyatakan masuk dalam kategori tinggi dan variable *performance* memiliki nilai lebih dari 0.7 dinyatakan masuk dalam kategori cukup. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa indicator dapat digunakan sebagai variable untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas yaitu dengan melihat nilai VIF. Apabila nilai dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel Uji Multikolinieritas

No	Variable	Indicator	Nilai VIF	Keterangan
1	Knowledge	Saya memahami penggunaan Dana Desa dan Perencanaan Desa.	1.197	Tidak ada gejala
		Saya dapat memberikan solusi dari permasalahan yang ada.	1.695	Tidak ada gejala
		Saya memfasilitasi kegiatan perencanaan yang ada di desa.	3.127	Tidak ada gejala
		Saya mampu menempatkan diri sebagai seorang pendamping desa.	2.684	Tidak ada gejala
2	Performance	Daily report pendamping diinput tepat waktu.	1.183	Tidak ada gejala
		Kuantitas pendampingan saya sudah sesuai SOP yang ada.	1.923	Tidak ada gejala

No	Variable	Indicator	Nilai VIF	Keterangan
		Waktu pendampingan saya sesuai dengan DRP.	1.957	Tidak ada gejala
3	Skill	Setiap pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya	2.732	Tidak ada gejala
		Setiap pekerjaan diselesaikan sesuai prosedur yang ada.	4.094	Tidak ada gejala
		Setiap pekerjaan diselesaikan secara terukur dan terarah.	3.538	Tidak ada gejala
		Setiap kualitas pekerjaan mengacu pada evaluasi kinerja yang ada.	2.152	Tidak ada gejala
4	Training	Saya memahami materi pelatihan dengan baik.	3.462	Tidak ada gejala
		Saya mengikuti pelatihan sesuai metode yang diberikan.	5.881	Tidak ada gejala
		Saya aktif selama pelatihan berlangsung.	4.212	Tidak ada gejala
		Saya disiplin mengikuti pelatihan.	6.161	Tidak ada gejala

Sumber : Lampiran 4 Tabel Collinearity Statistic (VIF)

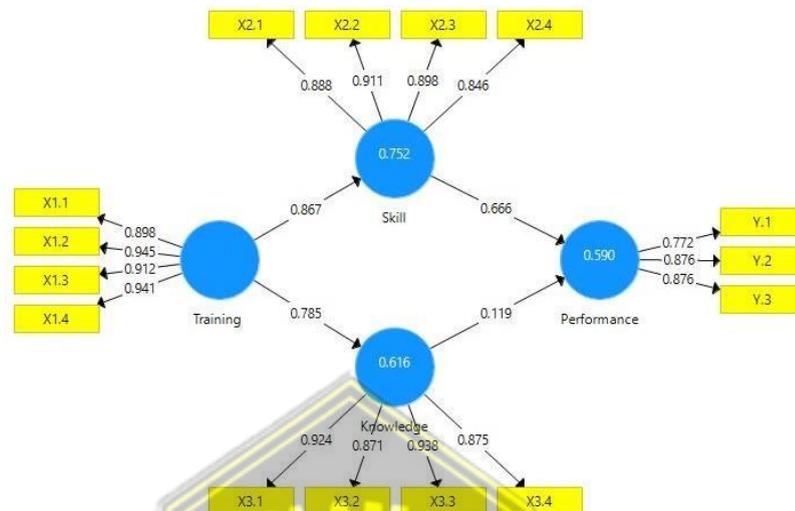
Berdasarkan tabel di atas, nilai VIF setiap indicator di bawah 10, maka dinyatakan indicator dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.2 Hasil Pengelolaan Data dengan Smart PLS

##### a. Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) untuk menganalisa pengaruh beberapa variable terhadap variable lain. Dengan menggunakan analisis jalur Structural Equation Model (SEM) untuk mengetahui pengaruh *training*, *skill*, dan *knowledge* terhadap *performance* di TPP pada Kabupaten Kendal. Hasil analisis sebagai berikut :

Gambar Analisis Structural Equation Model (SEM)



Menganalisis SEM menggunakan SmartPLS mencakup nilai Cronbach alpha, composite reliability, average variance extracted (AVE), R Square, T Statistic, dan P Values. Nilai-nilai tersebut dapat menjelaskan hasil akhir penelitian yang dilakukan dengan bertahap. Penjelasan hasil nilai-nilai yang diperoleh dari pengolahan data dengan SmartPLS sebagai berikut :

- 1) Evaluasi *Measurement (Outer Model)* merupakan model pengukuran antara variable satu dengan variable lainnya. Selain itu, outer model yang menspesifikasi hubungan antar variable dengan indikator. Hasil outer model dalam aplikasi SmartPLS dapat dilihat dari nilai construct reliability and validity yang didalamnya terdapat nilai Cronbach alpha, composite reliability, dan AVE, yaitu sebagai berikut :

	Cronbach alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Knowledge	0.924	0.925	0.946	0.814
Performance	0.795	0.805	0.880	0.710
Skill	0.908	0.909	0.936	0.785
Training	0.943	0.943	0.959	0.854

Sumber : Lampiran 3 Tabel Construct Reliability and Validity

- a) Cronbach alpha merupakan nilai yang dapat menentukan apakah variable dikatakan reliable atau tidak reliabel. Dan sebuah ukuran

keandalan yang memiliki nilai kisaran nol sampai satu. Nilai keandalan Cronbach alpha minimal sebesar 0.70 dikatakan reliable dengan SmartPLS.

Berdasarkan tabel construct reliability and validity, dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki nilai Cronbach alpha pada variable *knowledge* sebesar 0.924, variable *performance* sebesar 0.795, variable *skill* sebesar 0.908, dan variabel *training* sebesar 0.943. Hasil tersebut menunjukkan semua variable dikatakan reliabel dan dapat digunakan penelitian selanjutnya. Diagram nilai Cronbach alpha dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar diagram Cronbach alpha



- b) Composite reliability dapat dikatakan untuk melihat internal consistency reliability. Ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variable menunjukkan derajat dalam variable lain. Nilai composite reliability tinggi menunjukkan nilai konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstruksya dan jika memenuhi syarat sebagai penentu variable yaitu nilai composite reliability  $> 0.70$ .

Berdasarkan tabel di atas, masing-masing indikator per variable menunjukkan nilai  $> 0.70$  yang menyatakan bahwa semua variable reliabel. Adapun diagram nilai composite reliability sebagai berikut :

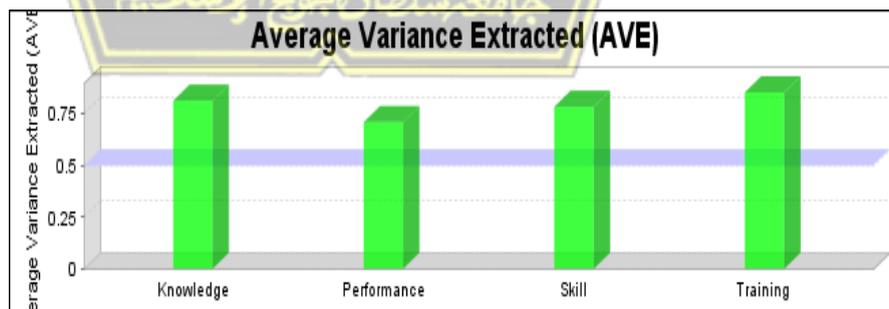
Gambar diagram composite reliability



c) Average variance extracted (AVE) adalah nilai yang menentukan nilai validitas suatu instrument penelitian dalam analisis SEM menggunakan aplikasi SmartPLS. Nilai AVE menggambarkan besarnya indicator yang dapat dimiliki variable laten, semakin besar indicator yang di dalam variable laten maka semakin besar representasi indicator terhadap variable laten.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki nilai AVE pada variable *knowledge* sebesar 0.814, variable *performance* sebesar 0.710, variable *skill* sebesar 0.785, dan variable *training* sebesar 0.854. Hasil tersebut menyatakan semua variable valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengambil data penelitian. Adapun diagram nilai AVE sebagai berikut :

Gambar diagram Average Variance Extracted (AVE)



b. *Path Coefficients* atau Koefisien Jalur (Bootstrapping)

Koefisien jalur merupakan besarnya nilai hubungan/pengaruh variable. Nilai koefisien jalur jika dikatakan positif, maka pengaruh suatu variable tersebut dikatakan searah. Selain itu, nilai suatu variable

bebas dikatakan positif mengalami peningkatan, maka variable terikat juga akan meningkat. Adapun nilai koefisien jalur dikatakan negatif, yaitu pengaruh suatu variable adalah berlawanan arah. Nilai suatu variable bebas dikatakan negative mengalami peningkatan, maka nilai variable terikat akan menurun.

Bootstrapping adalah suatu prosedur memecahkan masalah data yang tidak normal untuk mendapatkan hasil SEM melalui pengujian signifikansi statistic dengan koefisien jalur. Analisis bootstrapping dapat melihat dari nilai t statistic yang dibandingkan dengan nilai t tabel. Selain itu, dapat melihat dari nilai probabilitas (P Values) untuk mengetahui nilai pengaruh tersebut dikatakan terbukti diterima dengan signifikan atau tidaknya dengan positif atau tidak. Nilai P values dikatakan signifikan, apabila nilai p values < 0.05. Penjelasan hasil dari *path coefficients* (koefisien jalur) sebagai berikut :

Tabel Hasil *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Knowledge -> Performance	0.141	0.137	0.112	1.248	0.000
Skill -> Performance	0.625	0.632	0.632	4.847	0.000
Training -> Knowledge	0.737	0.745	0.745	14.862	0.000
Training -> Skill	0.866	0.869	0.869	21.997	0.000

Sumber : Lampiran 5 Tabel Path Coefficients Bootstrapping

Berdasarkan hasil *path coefficients* (koefisien jalur), hipotesis dapat terjawab melalui dari nilai R Square, nilai t statistic, dan nilai probabilitas (P Values). Penjelasan nilai hasil koefisien jalur dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- 1) R Square adalah nilai dari variable bebas/independent yang menyumbangkan pengaruh terhadap variable dependen. R Square disebut koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variable independent terhadap variable dependen. Penelitian ini harus mengetahui nilai r square dalam analisis

regresi linier berganda untuk melihat seberapa besar kontribusi variable *training*, *skill*, dan *knowledge* terhadap variable *performance*. R Square bernilai antara 0 sampai 1.00, dengan ketentuan mendekati angka 1.00 berarti semakin baik. Nilai r square > 0.70 dikatakan memenuhi syarat minimal, sedangkan > 0.80 dikatakan kategori tinggi/kuat. Hasil nilai r square sebagai berikut :

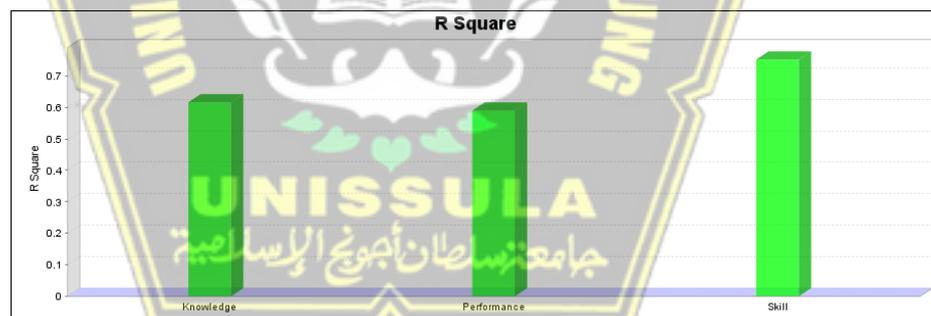
Tabel Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Knowledge	0.616	0.613
Performance	0.590	0.582
Skill	0.752	0.750

Sumber : Lampiran 6 Tabel Hasil R Square

Berdasarkan tabel hasil nilai R Square, dapat dideskripsikan bahwa pengaruh variabel *knowledge*, *training*, dan *skill* terhadap variable *performance* telah memenuhi syarat ketentuan dalam kategori agak rendah karena < 0.70. Adapun diagram q square sebagai berikut :

Gambar diagram nilai r square



## 2) T Statistic

Berdasarkan tabel koefisien jalur, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas yang positif dalam uji koefisien jalur telah menjawab hipotesis penelitian. Semua hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa semua hipotesis terbukti diterima dengan nilai positif.

## 3) Nilai P Values

Berdasarkan tabel koefisien jalur, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas yang signifikan dalam uji F telah menjawab hipotesis penelitian sebagai solusi permasalahan yang terjadi. Sebagaimana dasar

pengambilan keputusan nilai probabilitas  $< 0.05$ , maka dikatakan berpengaruh signifikan antara variable dengan variable lainnya. Oleh sebab itu, persyaratan dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linier berganda yang sudah terpenuhi.

#### 4.3 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan dengan nilai probabilitas (P values)  $< 0.5$  atau  $\alpha = 5\%$ , yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terbukti diterima/didukung secara signifikan oleh data penelitian ini. Selain itu, dapat menggunakan nilai t statistic. Berdasarkan analisis data SEM menggunakan SmartPLS diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Penelitian

	T Statistic ( O/STDEV)	P Values
Knowledge -> Performance	1.248	0.000
Skill -> Performance	4.847	0.000
Training -> Knowledge	14.862	0.000
Training -> Skill	21.997	0.000

Sumber : Lampiran 4 Tabel Path Coefficients Bootstrapping

Tabel di atas dapat didefinisikan menjawab setiap hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian dapat menggunakan perbandingan antara t tabel (1.981) dengan t statistic yang diperoleh setiap hipotesis. Hipotesis diterima jika nilai t statistic  $>$  nilai t tabel. Selain itu, dapat menggunakan nilai P Values, apabila  $< 0,50$ . Penjelasan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

##### 1. Pengaruh Knowledge terhadap Performance

Pengujian hipotesis dengan jalur SEM menggunakan SmartPLS yaitu nilai t statistic sebesar  $1.248 < 1.981$  (t tabel). Selain itu, nilai P Values sebesar  $0.000 < 0.5$ . Hasil uji hipotesis disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif *knowledge* terhadap *performance* secara signifikan.

##### 2. Pengaruh Skill terhadap Performance

Pengujian hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi SmartPLS yaitu nilai t statistic sebesar  $4.847 > 1.981$  (t tabel) dan nilai P Values

sebesar  $0.000 < 0.5$ . Hasil uji hipotesis disimpulkan terdapat pengaruh positif *skill* terhadap *performance* secara signifikan.

### 3. Pengaruh Training terhadap Knowledge

Pengujian hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi SmartPLS yaitu nilai t statistic sebesar  $14.862 > 1.981$  (t tabel) dan nilai P Values sebesar  $0.000 < 0.5$ . Hasil uji hipotesis disimpulkan terdapat pengaruh positif *training* terhadap *knowledge* secara signifikan.

### 4. Pengaruh Training terhadap Skill

Pengujian hipotesis dengan jalur SEM menggunakan aplikasi SmartPLS yaitu nilai t statistic sebesar  $21.997 > 1.981$  (t tabel) dan nilai P Values sebesar  $0.000 < 0.5$ . Hasil uji hipotesis disimpulkan terdapat pengaruh positif *training* terhadap *skill* secara signifikan.

#### 4.4 Hasil Pengaruh Mediasi (Uji Path Analysis)

Uji path analysis adalah uji untuk mengetahui fungsi mediasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *bootstrapping* yang terletak pada aplikasi SmartPLS di bagian *specific indirect effect* yang hasilnya tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel Nilai *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
T -> K -> P	0.069	0.067	0.095	0.732	0.232
K -> S -> P	0.122	0.118	0.072	1.686	0.046
T -> K -> S -> P	0.090	0.087	0.054	1.679	0.047
T -> S -> P	0.195	0.191	0.113	1.719	0.043
T -> K -> S	0.273	0.275	0.084	3.263	0.001

Sumber: Lampiran 8 Tabel *Specific Indirect Effect*

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilakukan uji mediasi sebagai berikut :

- a. Hubungan tidak langsung (*training -> knowledge -> performance*) adalah positif tidak signifikan. Dengan nilai t-statistik 0.732 dan p-values 0.232. Hal ini menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan efek mediasi dan variabel *knowledge* mampu memediasi hubungan antara *training* terhadap *performance*.

- b. Hubungan tidak langsung (*knowledge* -> *skill* -> *performance*) adalah positif signifikan. Dengan nilai t-statistik 1.686 dan p-values 0.046. Hal ini menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan efek mediasi dan variabel *skill* mampu memediasi hubungan antara *knowledge* terhadap *performance*.
- c. Hubungan tidak langsung (*training* -> *knowledge* -> *skill* -> *performance*) adalah positif signifikan. Dengan nilai t-statistik 1.679 dan p-values 0.047. Hal ini menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan efek mediasi dan variabel *knowledge* dan *skill* mampu memediasi hubungan antara *training* terhadap *performance*.
- d. Hubungan tidak langsung (*training* -> *skill* -> *performance*) adalah positif signifikan. Dengan nilai t-statistik 1.719 dan p-values 0.043. Hal ini menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan efek mediasi dan variabel *skill* mampu memediasi hubungan antara *training* terhadap *performance*.
- e. Hubungan tidak langsung (*training* -> *knowledge* -> *skill*) adalah positif signifikan. Dengan nilai t-statistik 3.263 dan p-values 0.001. Hal ini menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan efek mediasi dan variabel *knowledge* mampu memediasi hubungan antara *training* terhadap *skill*.

#### 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Analisis keseluruhan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Penjelasan Hipotesis	Hasil Uji Hipotesis			Keterangan
		T tabel	T statistic	P Values	
H1	Terdapat pengaruh positif <i>training</i> terhadap <i>skill</i> secara signifikan	1.981	21.997	0.000	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh positif <i>training</i> terhadap <i>knowledge</i> secara signifikan	1.981	14.862	0.000	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif <i>skill</i> terhadap	1.981	4.847	0.000	Terbukti

Hipotesis	Penjelasan Hipotesis	Hasil Uji Hipotesis			Keterangan
		T tabel	T statistic	P Values	
	<i>performance</i> secara signifikan				
H4	Terdapat pengaruh positif <i>knowledge</i> terhadap <i>performance</i> secara signifikan	1.981	1.248	0.000	Terbukti

#### 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Secara rinci pengujian hipotesis penelitian secara bertahap sesuai hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini diajukan 4 hipotesis yang selanjutnya akan dibahas sebagai berikut :

##### 1. Pengaruh Training terhadap Skill

Hipotesis 1, *training* berpengaruh signifikan terhadap *skill* di TPP Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas, diketahui bahwa nilai  $P < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa *training* **berpengaruh** signifikan terhadap *skill*, sehingga H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Pelatihan memberikan karyawan pengetahuan baru yang relevan dan berfokus pada keterampilan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Selain itu, membantu karyawan dalam perkembangan teknologi terbaru sehingga bisa bekerja lebih efisien dan efektif (Morgan et al., 2018). Dalam penelitian (Sorrenti et al., 2024), menyatakan bahwa karyawan yang terlatih dengan baik cenderung produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Karena mereka lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Dengan demikian, pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional yang dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan (Ibrahim et al., 2017).

Selain itu, terdapat pengaruh secara tidak langsung untuk meningkatkan *skill* yaitu melalui *knowledge* sebagai variabel mediasi yang

menunjukkan hasil positif signifikan. Hal ini berarti pelatihan meningkatkan pengetahuan dan pengetahuan meningkatkan keterampilan. Pelatihan memberikan karyawan akses ke informasi baru, teknik, dan prosedur yang meningkatkan pengetahuan karyawan. Program pelatihan yang efektif akan memperkaya pengetahuan karyawan dan hal ini penting untuk mengembangkan keterampilan.

## 2. Pengaruh Training terhadap Knowledge

Hipotesis 2, *training* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge* di TPP Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas, diketahui bahwa nilai  $P < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa *training* **berpengaruh** signifikan terhadap *knowlwdge*, sehingga H2 dalam penelitian ini **diterima**.

Melalui pelatihan, karyawan mendapatkan ilmu dan informasi terbaru yang relevan terkait dengan pekerjaannya dan juga membantu memperdalam pengetahuan mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nietfeld & Schraw, 2015), menjelaskan bahwa pelatihan dirancang untuk meningkatkan kemampuan analitis dan kognitif karyawan seperti melalui latihan dan pemecahan masalah, sehingga belajar untuk menganalisis informasi secara kritis dan membuat keputusan yang lebih baik. Selain itu, karyawan lebih banyak mendapatkan pengalaman dan wawasan yang lebih dalam serta membantu meningkatkan pengetahuan mereka (Haryono et al., 2020). Pelatihan secara signifikan meningkatkan pengetahuan karyawan agar mereka lebih kompeten dan percaya diri dalam peran mereka.

## 3. Pengaruh Skill terhadap Performance

Hipotesis 3, *skill* berpengaruh signifikan terhadap *performance* di di TPP Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas, diketahui bahwa nilai  $P < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa *skill* **berpengaruh** signifikan terhadap *performance*, sehingga H3 dalam penelitian ini **diterima**.

*Skills* atau keterampilan yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas lebih cepat sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Keterampilan yang tinggi menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik dan cenderung menghasilkan output yang lebih akurat dan sesuai standar (Pagani et al., 2016). Selain itu, karyawan yang memiliki keterampilan *problem-solving* yang baik dapat mengatasi masalah yang muncul serta mereka lebih adaptif terhadap perubahan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wade & Parent, 2002), menyatakan bahwa karyawan yang merasa percaya diri dengan keterampilan mereka cenderung lebih termotivasi, sehingga ini berdampak positif pada kinerja dan berkomitmen terhadap tugas-tugasnya. Keterampilan yang baik meningkatkan berbagai aspek kinerja karyawan, mulai dari efisiensi dan produktivitas hingga kualitas dan inovasi.

#### 4. Pengaruh Knowledge terhadap Performance

Hipotesis 4, *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *performance* di TPP Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas, diketahui bahwa nilai  $P < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa *knowledge* **berpengaruh** signifikan terhadap *performance*, sehingga H4 dalam penelitian ini **diterima**.

Dengan pengetahuan yang mendalam memungkinkan karyawan membuat keputusan yang lebih tepat berdasarkan dengan informasi yang akurat, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan efektivitas operasional. Selain itu, dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan mengurangi waktu yang diperlukan serta menghasilkan output yang berkualitas karena mereka memahami standar yang harus dicapai (Rasto et al., 2021). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Swanson et al., 2020), mengatakan bahwa pengetahuan yang luas memberikan karyawan kemampuan untuk menganalisis masalah dan menemukan solusi yang efektif. Karyawan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas karena mereka

merasa kompeten dan termotivasi dengan pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja yang baik.

Selain itu, terdapat pengaruh secara tidak langsung untuk meningkatkan *performance* yaitu melalui *skill* sebagai variabel mediasi yang menunjukkan hasil positif signifikan. Hal ini berarti pengetahuan meningkatkan keterampilan dan keterampilan meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam cenderung lebih mudah mempelajari dan mengembangkan keterampilan. Keterampilan yang baik memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif dan efisien.

#### 5. Pengaruh Training terhadap Performance melalui Knowledge

Hasil pengujian hubungan tidak langsung menunjukkan pengaruh *knowledge* memediasi hubungan antara *training* terhadap *performance* secara positif tidak signifikan dengan nilai t-statistik 0.732 dan p-values 0.232. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *knowledge* tidak dapat memediasi secara signifikan hubungan antara *training* terhadap *performance*. Sedangkan, pengaruh langsung *training* ke *knowledge* yang ditunjukkan pada gambar SEM PLS menunjukkan nilai 0.785 dan *knowledge* ke *performance* sebesar 0.119, sehingga menghasilkan nilai 0.093. Nilai tersebut lebih kecil daripada nilai koefisien *training* ke *performance* yaitu 0.383 yang ditunjukkan pada tabel *path coefficients* di bawah:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Knowledge -> Performance	0.094	0.093	0.129	0.731	0.233
Knowledge -> Skill	0.370	0.372	0.112	3.310	0.000
Skill -> Performance	0.329	0.322	0.172	1.913	0.028
Training -> Knowledge	0.738	0.740	0.049	15.206	0.000
Training -> Performance	0.383	0.394	0.179	2.136	0.017
Training -> Skill	0.592	0.591	0.110	5.397	0.000

Sumber: Lampiran 9 Tabel *Path Coefficients*

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dapat memilih pengaruh secara langsung yakni *training* ke *performance* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini merujuk pada dampak yang

diberikan saat pelatihan secara langsung terhadap kinerja individu, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Metode program pelatihan pada TPP di Kabupaten Kendal Jawa Tengah perlu dioptimalkan agar diperoleh lebih berdampak pada kinerja karyawan.

## 6. Pengaruh Training terhadap Performance melalui Skill

Hasil pengujian hubungan tidak langsung menunjukkan pengaruh *knowledge* memediasi hubungan antara *training* terhadap *performance* secara positif signifikan dengan nilai t-statistik 3.263 dan p-values 0.001. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *skill* dapat memediasi secara signifikan hubungan antara *training* terhadap *performance*. Sedangkan, pengaruh langsung *training* ke *skill* yang ditunjukkan pada gambar SEM PLS menunjukkan nilai 0.867 dan *skill* ke *performance* sebesar 0.666, sehingga menghasilkan nilai 0.577. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai koefisien *training* ke *performance* yaitu 0.383 yang ditunjukkan pada tabel *path coefficients* di bawah:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Knowledge -> Performance	0.094	0.093	0.129	0.731	0.233
Knowledge -> Skill	0.370	0.372	0.112	3.310	0.000
Skill -> Performance	0.329	0.322	0.172	1.913	0.028
Training -> Knowledge	0.738	0.740	0.049	15.206	0.000
Training -> Performance	0.383	0.394	0.179	2.136	0.017
Training -> Skill	0.592	0.591	0.110	5.397	0.000

Sumber: Lampiran 9 Tabel *Path Coefficients*

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lebih baik memilih pengaruh secara tidak langsung yakni *training* ke *performance* melalui *skill* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan keterampilan dan keterampilan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan keterampilan yang diperoleh atau ditingkatkan melalui pelatihan dapat diterapkan dalam pekerjaan. Keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat

bergantung pada program-program dan kemampuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Training* berpengaruh signifikan terhadap *skill* di Tenaga Pendamping Profesional pada Kabupaten Kendal Provinsi Jawa, dengan nilai P sebesar 0.000. dapat disimpulkan bahwa *training* berpengaruh signifikan terhadap *skill* di TPP Kabupaten Kendal Provinsi, sehingga H1 dalam penelitian ini diterima.
2. *Training* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge* di Tenaga Pendamping Profesional pada Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah, dengan nilai P sebesar 0.000. dapat disimpulkan bahwa *training* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge* di Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah, sehingga H1 dalam penelitian ini diterima.
3. *Skill* berpengaruh signifikan terhadap *performance* di Tenaga Pendamping Profesional pada Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah, dengan nilai P sebesar 0.000. dapat disimpulkan bahwa *skill* berpengaruh signifikan terhadap *performance* di TPP Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah, sehingga H1 dalam penelitian ini diterima.
4. *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *performance* di Tenaga Pendamping Profesional pada Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah, dengan nilai P sebesar 0.000. Dapat disimpulkan bahwa *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *performance* di Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah, sehingga H1 dalam penelitian ini diterima.
5. Pengaruh tidak langsung variabel *training* terhadap *performance* melalui *knowledge* sebaiknya tidak digunakan maupun dipilih untuk meningkatkan kinerja karyawan di TPP Kabupaten Kendal Jawa Tengah. Karena merujuk pada dampak yang diberikan saat pelatihan secara langsung terhadap kinerja individu, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

6. Pengaruh tidak langsung variabel *training* terhadap *performance* melalui *skill* dapat digunakan maupun dipilih untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keterampilan yang diperoleh atau ditingkatkan melalui pelatihan dapat diterapkan dalam pekerjaan. Keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2 Implikasi Manajerial

1. Pengaruh langsung pada masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain dan memiliki nilai yang positif, sehingga Kementerian Desa perlu menjaga dan terus-menerus meningkatkan program-program yang menunjang kualitas karyawan .
2. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keterampilan. Kementerian Desa perlu mengadakan program-program pelatihan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan keterampilan yang diperoleh atau ditingkatkan melalui pelatihan dapat diterapkan dalam pekerjaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih baik memilih pengaruh secara langsung yakni *training* ke *performance* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disebabkan dampak yang diberikan saat pelatihan secara langsung terhadap kinerja individu, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Metode program pelatihan pada TPP di Kabupaten Kendal Jawa Tengah perlu dioptimalkan agar diperoleh lebih berdampak pada kinerja karyawan.
4. Kementerian Desa perlu meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan untuk memberikan karyawan akses ke informasi baru, teknik, dan prosedur yang meningkatkan pengetahuan karyawan. Program pelatihan yang efektif akan memperkaya pengetahuan karyawan dan hal ini penting untuk mengembangkan keterampilan.

### 5.3 Keterbatasan dan Saran

1. Data empiris dikumpulkan hanya di Kabupaten Kendal, dengan hubungan antar variabel berdasarkan sampel 111 pendamping. Mengingat sampel yang kecil dan koefisien yang relatif kecil, kita harus berhati-hati dalam menafsirkan secara berlebihan kekuatan hubungan yang didukung oleh temuan penelitian ini. Sehingga hasilnya tidak dapat ditafsiran secara general. Saran peneliti mendatang, agar menggunakan sampel yang lebih besar.
2. Penelitian di Kabupaten Kendal cukup memberikan gambaran kurang optimalnya pelatihan terhadap kinerja yang dibuktikan dengan adanya serapan pencairan Dana Desa yang tidak mencapai 100%, hal ini perlu menjadi perhatian bagi Kementerian maupun Kabupaten untuk dapat memberikan solusi terhadap peningkatan kualitas kinerja pendamping Desa.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ravikumar R. K., Dr. R. P. Raya, (2019), Impact of Performance Appraisal on Organizational Citizenship Behaviour and Intention to Stay through Affective Commitment: A Literature Review, International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), Departemen Studi Manajemen School of Management Pondicherry University Pondicherry-605014
- Prof. Dr. Ma'ruf Abdullah, SH, MM, 2014, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Presindo, Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Handoko. (2020). Manajemen. Yogyakarta: BPF.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Affandi, Azhar dkk. (2018). Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Prof. Dr. Sugiono, 2017, Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D , Alfabeta, Bandung.
- Iverson. 2011. Memahami Keterampilan Pribadi. CV. Pustaka, Bandung
- Asrori. (2020). Psikologi pendidikan pendekatan multidisipliner. Banyumas: Pena Persada.
- Hidayatun, M., Safitri, D.,N Lestari , R .(2018). Manajemen pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins. (2000). Keterampilan dasar. Jakarta: Raja Grafindo
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The Effect of Training and Job Promotion on Work Motivation and its Implications on Job Performance : Evidence from Indonesia. *Management Science*, 10, 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The Effect of Soft Skills and Training Methodology on Employee Performance

- Methodology. *European Journal of Training and Development*, 41(4).  
<https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Morgan, A. J., Ross, A., & Reavley, N. J. (2018). Systematic Review and Meta-Analysis of Mental Health First Aid training: Effects on Knowledge, Stigma, and Helping Behaviour. *Systematic Review and Meta-Analysis of Mental Health First Aid Training*, 1–20.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197102>
- Nietfeld, J. L., & Schraw, G. (2015). The Effect of Knowledge and Strategy Training on Monitoring Accuracy. *Journal of Educational Research*, April 2015, 37–41. <https://doi.org/10.1080/00220670209596583>
- Pagani, L., Argentin, G., Gui, M., & Stanca, L. (2016). The Impact of Digital Skills on Educational Outcomes: Evidence from Performance Tests. *Educational Studies Routledge Taylor & Francis Group*, 5698(April).  
<https://doi.org/10.1080/03055698.2016.1148588>
- Rasto, Muhidin, S. A., Islamy, F. J., & Handayani, D. (2021). The influence of Knowledge Sharing and Competence on Academic Performance. *Journal of Educational Sciences*, 16(3), 928–938.
- Sorrenti, G., Zolitz, U., Ribeaud, D., & Eisner, M. (2024). The Causal Impact of Socio-Emotional Skills Training on Educational Success. *The Review of Economic Studies Limited*, 1–47.  
<https://doi.org/10.1093/restud/rdae018>
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S., Yang, J., & Lee, Y. (2020). Journal of Hospitality and Tourism Management The Effect of Leader Competencies on Knowledge Sharing and Job Performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42(September 2019), 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Wade, M. R., & Parent, M. (2002). Relationships Between Job Skills and Performance: A Study of Webmasters. *Journal of Management Information Systems*, 18(3), 71–96. <https://doi.org/0742-1222>