

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT FANAYAMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Blasius Pendamai Nehe

Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nias Raya
blassiusnehe@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan fokus pada hubungan sebab-akibat. Data yang digunakan berasal dari data primer yang dikumpulkan langsung di lokasi penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh staf di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Populasi penelitian terdiri dari 31 individu, dan sampel penelitian ditentukan berdasarkan hasil survei. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X), sementara variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Saran dari peneliti Ada baiknya program Pelatihan Yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan pegawai dan pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan. Dengan adanya program pelatihan mampu menambah ilmu pengetahuan dan juga meningkatkan kinerja para pegawai dalam bekerja. Ada baiknya didalam organisasi perlu membangun kerjasama sehingga proses penyelesaian berjalannya dengan lancar. Ada baiknya seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan baik sehingga memberikan keberhasilan kerja yang dicapai pegawai dapat diraih.

Kata Kunci : *Pelatihan; Kinerja; Pegawai.*

Abstrak

This study aims to determine the effect of training on employee performance at the Fanayama Sub-District Office, South Nias Regency. This type of research uses causal quantitative research. the source of the type of data collected by the researcher is primary data obtained directly from the research location, namely by distributing questionnaires to all employees of the Fanayama Sub-District Office, South Nias Regency. The population in this study were all those who worked in the Fanayama sub-district office, South Nias Regency, totaling 31 people. And used as a sample based on research results. In this study, the independent variable is training (X), while the dependent variable is employee performance (Y). Data analysis used simple linear regression analysis. The

results of the study show that training has a positive and significant effect on employee performance, meaning that if training is carried out, it will improve employee performance.

Keywords : *Training, employee; performance*

A. Pendahuluan

Pemberdayaan manusia, yang melibatkan Menggunakan pegawai adalah salah satu langkah yang dapat diambil untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik mereka kepada instansi. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, tuntutan pengguna terhadap informasi juga semakin meningkat, Peran yang sangat krusial dalam kesuksesan suatu organisasi adalah dimainkan oleh sumber daya manusia, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitasnya. Ismail (2010) mengungkapkan bahwa Elemen utama dalam organisasi adalah sumber daya manusia, yang mengendalikan aspek-aspek lain seperti modal, teknologi, dan keuangan. Oleh karena itu, organisasi perlu menyadari bahwa manusia memiliki potensi untuk memberikan keunggulan kompetitif, bertahan, Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dan luar biasa. Sumber daya manusia memiliki peran signifikan dalam menentukan perkembangan atau penurunan suatu organisasi atau perusahaan.

Kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan organisasionalnya bergantung pada kemampuan dan performa yang unggul dari tenaga kerja yang memiliki keahlian yang kompeten dalam bidangnya. Hal ini sangat penting untuk mencapai sasaran organisasi. atau instansi, kinerja yang optimal sangat penting. Sinambela (2011) menjelaskan

bahwa kinerja pegawai mencakup kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang telah diamanahkan oleh organisasi atau instansi, dan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kewajiban pegawai di dalamnya, peningkatan sumber daya manusia menjadi suatu aspek yang sangat krusial. Salah satu metode untuk mencapai ini adalah melalui pelaksanaan program pelatihan. Pelatihan yang berkelanjutan dan efektif memiliki potensi untuk memberikan dampak positif bagi organisasi. Menurut Rivai (2010), pelatihan digambarkan sebagai suatu proses terstruktur yang mengubah perilaku pegawai untuk mencapai sasaran organisasi. Ini berarti bahwa tujuan dari program pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan menjadi komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang efisien.

konsep Pelatihan

Menurut Sudaryo dkk (2018:121), pelatihan adalah bentuk pendidikan singkat yang berfokus Melalui praktik-praktik ini, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan tingkat kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalkan.

konsep Kinerja Pegawai

Mangkunegara, seperti yang dikutip oleh Fahrozi (2014:09), Mengartikan kinerja sebagai pencapaian seorang karyawan dalam tugas dan tanggung jawabnya, yang

melibatkan baik aspek kualitas maupun kuantitas.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2010:77) mengungkapkan bahwa program pelatihan dapat membentuk dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, yang berpotensi meningkatkan tingkat kinerja mereka.

Berdasarkan pemahaman ahli-ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, terutama jika program pelatihan dilakukan secara rutin, yang kemudian dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Veithzal Rivai (2015:240), terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesuksesan Pelatihan, yang melibatkan materi pelatihan yang sesuai dan relevan, metode pelatihan yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, fasilitas atau sarana pembelajaran yang ada, peserta pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Elemen-elemen yang memiliki dampak pada kinerja pegawai meliputi hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Seperti yang dikemukakan oleh Duha (2014:232), beberapa elemen yang memengaruhi kinerja termasuk:

- a. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten.
- b. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.
- c. Motivasi dan kepuasan kerja.
- d. Kepemimpinan yang efektif.
- e. Sistem reward dan pengakuan atas prestasi.

- f. Dukungan organisasi dalam hal pelatihan dan pengembangan.

Indikator Variabel Pelatihan

Dalam mengevaluasi variabel pelatihan, menurut Gary Dessler dalam Patel (2015), terdapat lima Kriteria yang bisa dimanfaatkan adalah sebagai berikut:

a. Instruktur.

Dalam konteks pelatihan, penting untuk memilih instruktur yang Mereka harus memiliki kualifikasi yang relevan dengan bidangnya, bersikap profesional, dan memiliki tingkat kompetensi yang memadai, serta memiliki kemampuan untuk menginspirasi peserta. pelatihan. Selain itu, mereka juga harus mampu memberikan umpan balik yang berguna.

b. Peserta.

Pentingnya memilih peserta pelatihan berdasarkan persyaratan khusus dan kualifikasi yang sesuai. Selain itu, peserta pelatihan juga perlu menunjukkan motivasi yang kuat untuk mengikuti pelatihan tersebut dan keinginan untuk belajar.

c. Metode.

Pemilihan metode pelatihan harus disesuaikan dengan jenis materi yang diajarkan dan tingkat kemampuan peserta. Penting juga untuk mempertimbangkan keselarasan metode pelatihan dengan jenis dan isi materi yang disampaikan.

d. Materi

Materi pelatihan harus relevan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan harus mampu meningkatkan keterampilan peserta. Kepentingan menjaga keselarasan antara materi pelatihan dengan tujuan pelatihan juga harus diperhatikan.

e. Tujuan.

Pelatihan harus memiliki tujuan yang terdefinisi dengan baik, terutama dalam konteks perencanaan tindakan dan pengaturan target. Tujuan pelatihan juga perlu mencakup pengembangan keterampilan peserta dan pemahaman etika kerja.

Indikator Variabel Kinerja Pegawai Menurut Bangun dalam Sugiarti (2012), indikator kinerja pegawai mencakup:

a. Volume Pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh individu atau tim sebagai tolak ukur pekerjaan.

b. Mutu Tugas. Setiap pegawai perlu memenuhi syarat-syarat khusus untuk menyelesaikan tugasnya yang berkualitas.

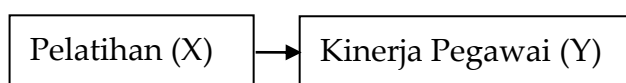
c. Punctuality. Pekerjaan harus selesai tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.

d. Kehadiran.

Dalam pekerjaan, perlu mempertimbangkan ketidakhadiran atau kehadiran pegawai sesuai dengan jadwal yang telah dijadwalkan.

Kerangka Berpikir

Peningkatan mutu hasil kerja oleh organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, dan pelaksanaan pelatihan yang aktif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja pegawai dalam bekerja.



Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa "Pelatihan Diperkirakan bahwa pelatihan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan."

B. Metode Penelitian

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Data primer diperoleh dengan mengirimkan kuesioner kepada 31 Tenaga kerja di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Sifat dan Asal Data

Berdasarkan

Peneliti menggunakan sumber data yang mencakup data primer yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian. Pendekatan ini melibatkan penyebaran kuesioner kepada semua tenaga kerja di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Populasi

mengacu pada kelompok yang lengkap, yang biasanya terdiri dari individu, objek, transaksi, atau peristiwa yang menjadi fokus penelitian atau Dalam penelitian ini, fokus pada seluruh anggota staf Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 31, sebagaimana ingin dipahami (Kuncoro, 2013). individu dijadikan sebagai populasi yang diteliti.

Sampel

Untuk proses pengambilan sampel, penulis mengikuti metode yang disarankan oleh Sugiyono (2018:131), di mana jika populasi Jika populasi memiliki jumlah kurang dari 100, maka seluruh individu dalam populasi dapat digunakan sebagai sampel, yang dikenal sebagai sampel jenuh. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, sampel terdiri dari 31 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengadopsi metode kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Dalam metode pengumpulan data ini, kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert, di mana setiap item pertanyaan memiliki beberapa opsi jawaban yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Sugiyono (2018:153) menjelaskan bahwa terdapat 5 alternatif Tanggapan dalam format skala Likert, sebagaimana terlihat di bawah ini:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Merasa Ragukan (RR) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Sesuai dengan Sedarmayanti (2015), uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat memberikan representasi yang akurat terhadap objek yang sedang diteliti, sehingga objek yang diukur dapat tercermin dengan benar. Dalam menguji validitas setiap instrumen, metodenya adalah dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment*. dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono 2021):

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antar X dan Y
- n = Jumlah responden
- x = Skor item kuesioner
- y = Skor item kuesioner
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor X
- $\sum y^2$ = Kuadrat jumlah seluruh skor Y

Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas dari Umar (2009:166)

1. Jika nilai korelasi (r hitung) adalah positif dan melebihi nilai korelasi yang

tercantum dalam tabel (r tabel), maka pertanyaan tersebut dianggap valid pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

2. Apabila nilai korelasi (r hitung) berada dalam taraf negatif dan lebih kecil dibandingkan dengan nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r tabel), maka pertanyaan tersebut dianggap tidak sah.

b. Uji Reliabilitas

Hasil analisis data melalui Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini dapat dianggap valid dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Reliabilitas diukur dengan metode Cronbach Alpha menggunakan rumus :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

- r_i = Koefisien reliabilitas
- k = Jumlah butir pernyataan
- σ_1^2 = Variansi total
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variansi butir pernyataan

Dalam Pandangan Nunnally, seperti yang diuraikan dalam Ghazali (2001:140), menyatakan bahwa sebuah konstruk atau variabel dianggap memiliki reliabilitas jika skornya dalam uji Cronbach Alpha. melebihi angka 0,60. Pengukuran reliabilitas ini dilakukan melalui uji Cronbach's Alpha.

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Asumsi klasik seperti uji normalitas dan heteroskedastisitas juga telah diuji dan dinyatakan memenuhi asumsi dasar.

Teknik Analisis Data

a. Uji t

Dalam proses analisis data, digunakan teknik uji t (uji parsial) untuk mengevaluasi dampak Pada analisis, disimpulkan bahwa

pelatihan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa sebanyak 51,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel pelatihan, sedangkan faktor-faktor lain memengaruhi sisa variasi tersebut.

Model Regresi

Model regresi linear sederhana menunjukkan hubungan antara pelatihan (X) dan kinerja pegawai (Y) sebagai berikut: $Y = 11,771 + 0,722X$, dengan nilai koefisien variabel pelatihan yang positif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Sejarah Singkat Objek Penelitian

Berdasarkan peraturan pemerintah tentang pembentukan desa, kecamatan, dan kelurahan, Pemerintah Kabupaten Nias Selatan menjalankan proses pembentukan wilayah di setiap kecamatan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan pemerintahan di wilayah tersebut.

Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam menggambarkan karakteristik variabel penelitian, seperti rata-rata, titik tengah, standar deviasi, serta skewness dan kurtosis, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS 22 for Windows. Hasil analisis menunjukkan:

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Pelatihan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan dan kinerja pegawai dapat ditemukan dalam tabel di bawah ini:

No. Item Pernyataan	R_Hitung Variabel Pelatihan N = 10	R tabel N = 10	Ket	R_Hitung Variabel Pelatihan N = 31	R tabel N = 31	Ket
1	0,799	0,632	Valid	0,734	0,355	Valid
2	0,770	0,632	Valid	0,796	0,355	Valid
3	0,686	0,632	Valid	0,649	0,355	Valid
4	0,717	0,632	Valid	0,734	0,355	Valid
5	0,717	0,632	Valid	0,734	0,355	Valid
6	0,799	0,632	Valid	0,691	0,355	Valid
7	0,926	0,632	Valid	0,833	0,355	Valid
8	0,868	0,632	Valid	0,689	0,355	Valid
9	0,730	0,632	Valid	0,785	0,355	Valid
10	0,868	0,632	Valid	0,708	0,355	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

b. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

N = 10		N = 31	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0,912	10	0,904	10

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's alpha yang diperoleh adalah 0,912 pada uji coba dan 0,904 pada penelitian sebenarnya, yang melebihi nilai 0,60. Suatu konstruk atau variabel dalam analisis reliabilitas instrumen penelitian, Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60 dapat dianggap sebagai tanda bahwa butir-butir (item) dalam instrumen tersebut dapat diandalkan.

c. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas kinerja pegawai (Y) dapat ditemukan dalam tabel berikut. Validitas pernyataan dinilai menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 22 untuk Windows dengan mengacu pada nilai yang dihasilkan dari pengolahan data yang ada di kolom Korelasi Item-Total yang telah disesuaikan. Silakan lihat tabel di bawah ini:

No. Item Pernyataan	R_Hitung Variabel Kinerja N = 10	R tabel N = 10	Ket	R_Hitung Variabel Kinerja N = 31	R tabel N = 31	Ket
1	0,881	0,632	Valid	0,837	0,355	Valid
2	0,768	0,632	Valid	0,804	0,355	Valid
3	0,836	0,632	Valid	0,580	0,355	Valid
4	0,836	0,632	Valid	0,707	0,355	Valid
5	0,789	0,632	Valid	0,794	0,355	Valid
6	0,836	0,632	Valid	0,756	0,355	Valid
7	0,952	0,632	Valid	0,866	0,355	Valid
8	0,810	0,632	Valid	0,790	0,355	Valid

9	0,675	0,632	Valid	0,719	0,355	Valid
10	0,952	0,632	Valid	0,717	0,355	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

d. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

N = 10		N = 31	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0,952	10	0,917	10

Berdasarkan data dalam tabel tersebut, ditemukan bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,952 dalam uji coba dan 0,917 dalam penelitian sebenarnya, yang melebihi ambang batas 0,60. Hasil ini sesuai dengan kriteria bahwa suatu konstruk atau variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut dapat diandalkan..

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,03642638
	Absolute	,222
Most Extreme Differences	Positive	,129
	Negative	-,222
Test Statistic		,222
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094 ^c

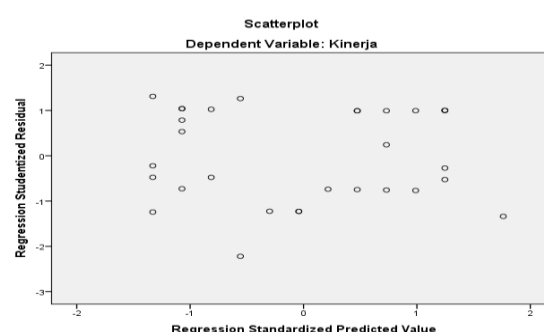
Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar

0,094>0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Dilihat dari ilustrasi di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi masalah heteroskedastisitas, sebab gambar tersebut tidak menunjukkan pola atau keteraturan tertentu dalam titik-titiknya. Kesimpulannya, model regresi ini bebas dari uji asumsi klasik dan memenuhi asumsi dasar bahwa varians residual sama untuk semua observasi.

Teknik Analisis Data

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menilai dampak setiap variabel independen (Pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t. Hasil dari pengujian t dapat ditemukan dalam tabel berikut ini:

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11,771	8,688		5,280	,000
Pelatihan	,722	,193	,721	8,699	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Dalam Dari tabel di atas, terlihat bahwa hasil perhitungan t untuk variabel Pelatihan (X) adalah 8,699, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Di sisi lain, nilai t yang tercantum dalam tabel untuk tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ adalah 1,699, dengan jumlah derajat kebebasan (df) sebanyak 29 (31-1-1). Dengan mempertimbangkan bahwa nilai t yang dihitung (8,699) lebih besar dibandingkan dengan nilai t yang tercantum dalam tabel (1,699) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih rendah daripada 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif yang signifikan secara sebagian terhadap variabel tersebut terikat.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan melalui *output SPSS 22*, nilai R^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.019 ^a	.519	.513	2,80559

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, disimpulkan bahwa koefisien determinasi (R^2) memiliki angka 0,519. Ini mengindikasikan bahwa sekitar 51,9% variasi dalam variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Pelatihan). Sementara itu, sisanya sekitar 48,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan (X) dan kinerja pegawai (Y), ditemukan bahwa kuesioner tersebut memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, dapat dijamin bahwa kuesioner yang telah disusun

oleh peneliti dapat diandalkan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini. $Y = 11,771 + 0.722 X$

Keterangan :

Y = Variabel terikat
 a = 11,771
 b = 0.722
 X = Variabel bebas

Model regresi yang telah disajikan menunjukkan bahwa koefisien variabel independen memiliki arah positif. Dalam konteks ini, hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan variabel independen (Pelatihan) akan berdampak positif terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) atau sebaliknya.

D. Penutup

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Oleh karena itu, disarankan untuk melanjutkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. dan berkelanjutan. Selain itu, kerja sama dalam organisasi juga perlu ditingkatkan untuk mencapai keberhasilan kerja yang lebih baik.

Saran

Berdasarkan temuan dan analisis dalam penelitian ini, peneliti mengusulkan beberapa rekomendasi berikut:

1. Ada baiknya program Pelatihan Yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan pegawai dan pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan.
2. Dengan adanya program pelatihan mampu menambah ilmu pengetahuan dan juga meningkatkan kinerja para pegawai dalam bekerja.
3. Ada baiknya didalam organisasi perlu membangun kerjasama sehingga proses penyelesaian berjalan dengan lancar.

4. Ada baiknya seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan baik sehingga memberikan keberhasilan kerja yang dicapai pegawai dapat diraih.

E. Daftar Pustaka

- Ali, M. S. K., dan Riyadi, S. (2019). Dampak Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja. Publikasi ini muncul dalam jurnal yang diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas DR Soetomo, dalam volume 27(2), halaman 70–76.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Artikel ini dipublikasikan dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, volume 10(2), halaman 606. Dapat diakses melalui tautan: <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u **FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)**, 1 (1), 28-41
- Bairizki, A. (2020). Human Resource Management (A Strategic Competency-Based Perspective). In the book Dalam jurnal Chemical Information and Modeling (Jilid 53, Isu 9).
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC), 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Ed.1. ed. Ruswandi. Yogyakarta: Group Penerbit CV BUDI UTAMA.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. Artikel ini diterbitkan dalam Jurnal Tadbir Peradaban, volume 2(1), halaman 73–79. Dapat diakses melalui tautan: <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>.
- Fau, A. D. (2022a). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A. D. (2022b). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.

- Fau, Amaano., D. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2020a). Belajar Fisika Dasar Untuk Guru, Mahasiswa dan Pelajar. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D. (2020b). Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020c). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225–240.
- Harefa, D. (2020c). Teori Ilmu Kealaman Dasar Kajian Untuk Mahasiswa Pendidikan Guru dan Akademis. Penerbit Deepublish. Cv Budi Utama.
- Harefa, D. (2020d). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar IPA Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik). *Jurnal Education and Development*, 8(1), 231–234.
- Harefa, D. (2020f). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Dengan Pembelajaran Kooperatif Make A Match Pada Aplikasi Jarak Dan Perpindahan. *GEOGRAPHY: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/geography.v8i1.2253>
- Harefa, D. (2020g). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786. <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Harefa, D. (2020h). Peningkatan Strategi Hasil Belajar IPA Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 3(2), 161–186.
- Harefa, D. (2020i). Perbedaan Peningkatan Hasil Belajar Fisika Siswa Menggunakan Model Pembelajaran

- Think Talk Write Dengan Model Pembelajaran Time Token. Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020k). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA SMA Swasta Kampus Telukdalam. Prosiding Seminar Nasional Sains 2020, 103–116.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfCIJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1).
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Hulu, F. (2020). Demokrasi Pancasila di era kemajemukan. CV. Embrio Publisher.
- Harefa, D., Telambanua, K. (2020). Teori manajemen bimbingan dan konseling. CV. Embrio Publisher.
- Harefa, D., Telaumbanua, T. (2020). Belajar Berpikir dan Bertindak Secara Praktis Dalam Dunia Pendidikan kajian untuk Akademis. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, Darmawan., D. (2023b). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, Darmawan., D. (2023c). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. PRISMA, 11(1), 210–220.
- Kuncoro. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Lawuna. B. 2022. Analisis Kemampuan Siswa Dalam Menyelesaikan Soal Cerita Pada Materi Perbandingan Senilai Dan Berbalik Nilai Di Kelas VIII SMP Swasta Kristen BNKP

- Mazino Tahun Pembelajaran 2021/2022. **FAGURU**: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA), 1 (1), 18-27
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Maduwu, F. D. A. 2022. Studi Biodeversitas Ikan Air Tawar Di Sungai Gewa Sebagai Indikator Kesehatan Lingkungan , **FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)**, 1 (1), 10-17
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Martiman Suaizisiwa Sarumaha, D. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Patel. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi,dan Pengembangan Kariri Terhadap Kinerja Kayawan PT. *KRAKATAU STEEL TBK Dikri*. 9–25.
- Ratu, R., Koleangan, R. A. M., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, VII(1), 454.
- Rivai, Veithzal. 2015. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Aplikasi dalam Dunia Bisnis. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Samsudin, C. M. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Putra Timor Sentosa Kupang Ariyandi. *Konstruksi Pemberitaan Stigma Anti-China Pada Kasus Covid-19 Di Kompas.Com*, 68(1), 1–12. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ndteint.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.ndteint.2017.12.003><http://dx.doi.org/10.1016/j.matdes.2017.02.024>
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap

- Hasil Belajar. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Servasia Setia Hati Wehalo. 2022. Pengaruh Ekstrak Daun Dan Akar Alang-Alang Terhadap Pertumbuhan Pakis Sayur (*Diplazium Esculentum*). *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 42-54
- Sudaryo, Aribowo Agus, and Sofiati Nunung Ayu. 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. ed. Theodorus Erang. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram Vol. 13 No. 1 April*, 13(1), 2–8.
- Sugiyono. 2010. Penelitian dalam Bidang Manajemen: Pendekatan Metodologi. Edisi Pertama. Penerbit: CV. Alfabeta, Yogyakarta.
- Surur, M., D. (2020). Effect Of Education Operational Cost On The Education Quality With The School Productivity As Moderating Variable. *Psychology and Education Journal*, 57(9), 1196–1205.
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Toyib, L. B. F. (2020). Korelasi Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 8(4).
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika. <https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students’ Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9

- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022)
Pengaruh Budaya Organisasi Dan
Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Camat Telukdalam
Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah
Mahasiswa Nias Selatan
- Wiputra Cendana., D. (2021). Model-Model
Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H. dkk. (2022). Analisis
Kemampuan Koneksi Matematika
Pada Materi Transformasi Siswa
Kelas Xi Smk Negeri 1 Lahusa Tahun
Pembelajaran 2020/2021. Afore:
Jurnal Pendidikan Matematika, 1(1),
15–25.