

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS SELATAN

Selestina Febriani Gea

Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
selestinafebrian@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal dan sumber data adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 47 pegawai sedangkan Sampel yang digunakan sebanyak 32 pegawai dengan menggunakan teori Slovin yaitu rumus penarikan sampel. Pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Pengujian data menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu *SPSS 22.0 for windows*. Dalam penelitian ini memperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 18,505 + 0,590X$ diperoleh nilai $t_{hitung} (5.670) > t_{tabel} (1,697)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian

diperoleh nilai Variabel pelatihan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai atau R square (R^2) yaitu sebesar 0,517 (51,7%). Maka keputusannya ialah H_a diterima H_o

ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci : *Pelatihan Kerja; Kinerja; Pegawai*

Abstract

This research aims to determine the effect of job training on employee performance at the South Nias Regency Education Office. This type of research is causal quantitative research and the data source is primary data. The population used in this research was 47 employees, while the sample used was 32 employees using Slovin's theory, namely the sampling formula. The research instrument was measured using a Likert scale. The data analysis method used is simple linear regression analysis. Data testing uses data processing tools, namely SPSS 22.0 for Windows. In this study, a simple linear regression equation was obtained, namely $Y = 18.505 + 0.590X$, the value of $t_{(count)} (5.670) > t_{table} (1.697)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Then the value obtained for the job training variable influencing employee performance variables or R square (R^2) is 0.517 (51.7%). So the decision is H_a accepted H_o rejected, so it can be concluded that job training has a positive and significant effect on employee performance at the South Nias District Education Office.

Keywords: *Job Training; Performance; Employees*

A. Pendahuluan

Dalam organisasi sangat penting ada sumber daya manusia, SDM merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi dan memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangannya.

Komponen terpenting dari setiap bisnis atau organisasi adalah sumber daya. Intinya, sumber daya manusia sangat penting untuk setiap aspek operasi organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami sifat-sifat pekerja yang akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pelatihan kerja berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan oleh karyawan. Pelatihan di tempat kerja sangat penting untuk menghasilkan pekerja dengan informasi, kemampuan, dan pola pikir yang dibutuhkan organisasi. Kinerja pegawai akan meningkat akibat adanya pelatihan kerja, sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Hal ini dimaksudkan agar memiliki kemampuan kerja yang sesuai akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan mendorong penyelesaian tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Jika pelatihan kerja bagi pegawai yang bekerja akan mempengaruhi loyalitas pegawai terhadap instansi, produktivitas pegawai yang menurun dan tidak berkembang, keterampilan pegawai yang tidak efektif. Program pelatihan ini perlu dilaksanakan suatu instansi untuk mengembangkan hasil kinerja pegawai secara baik, dengan kegiatan pelatihan ini, karyawan memperoleh nilai-nilai atau informasi baru yang dapat mereka gunakan dalam karir mereka untuk melakukan kewajiban mereka.

manusia (SDM); tanpa SDM yang kuat, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan keinginan organisasi. Staf adalah kekuatan utama di belakang organisasi perusahaan, menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang paling mahal dibandingkan aset lainnya.

Kinerja adalah apa yang dicapai seorang karyawan di tempat kerja yang dilakukan penuh tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki dan hasil yang memuaskan. Dengan adanya upaya dan kerja keras pegawai mampu meningkatkan nilai suatu organisasi yang lebih baik lagi, kinerja timbul karena adanya kesungguhan dan ketekunan yang terdapat dari setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, di Kantor Dinas Pendidikan tentang kinerja pegawai yang menurun atau tidak meningkat, penyebabnya adalah kurangnya pelatihan kerja bagi pegawai yang bekerja sehingga keterampilan para pegawai untuk melakukan pekerjaannya masih kurang efektif, penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang ditunda-tunda, penguasaan pekerjaan yang tidak maksimal, kemudian pegawai yang ikut pelatihan tidak mampu mengimplementasikan hasil pelatihan di dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul " **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan**".

Konsep Pelatihan Kerja (X)

Salah satu pendorong utama pengembangan sumber daya manusia yang lebih mampu dan dapat memberikan dampak signifikan terhadap suatu bisnis adalah dengan memberikan pelatihan kerja kepada para stafnya.

Kaswan (2019) mengartikan pelatihan kerja sebagai proses peningkatan pengetahuan dan kemampuan pegawai.

Konsep Kinerja Pegawai (Y)

Efektivitas sumber daya manusia (SDM) suatu instansi atau organisasi mempunyai peranan besar dalam menentukan seberapa baik lembaga atau organisasi tersebut mencapai tujuannya. Kualitas tersebut dapat dilihat pada kinerja pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu organisasi dapat mengukur kinerja tersebut dengan tampilan kerja yang baik oleh pegawainya.

Priansa (2017:48) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu demonstrasi bakat melalui kerja sebenarnya atau hasil kerja yang diselesaikan oleh anggota staf dalam rangka menyelesaikan tugas dan tenaga kerja yang disediakan oleh instansi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Marwansyah (2016:156) menyebutkan hal-hal berikut sebagai faktor penentu efektivitas pelatihan kerja

- a. Dukungan dari manajemen puncak. Manajemen puncak harus mendukung inisiatif pelatihan.
- b. Keahlian dan dedikasi generalis terhadap manajemen sumber daya manusia. Manajer generalis, khususnya, dan manajer pelatihan khusus pada khususnya, harus menunjukkan komitmen dan keterlibatan yang kuat

dalam manajemen sumber daya manusia.

- c. perkembangan teknologi. kemajuan yang mempengaruhi penentuan persyaratan pelatihan.
- d. Kompleksitas organisasi. Karena kompleksitas organisasi, karyawan perlu terus meningkatkan kemampuan mereka dan menerapkan pola pikir yang fleksibel.
- e. Cara belajar. Gaya belajar mempengaruhi seberapa baik program pelatihan sumber daya manusia bekerja.
- f. Fungsi SDM. Melaksanakan tugas tambahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia khususnya proses perekrutan, pemilihan, penyiapan, pembayaran, dan pemanfaatan sumber daya manusia.

Indikator Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah jenis pendidikan singkat yang penekanan utamanya adalah pada teknik yang meningkatkan kinerja pekerja dan mengurangi kesalahan yang dilakukan di tempat kerja. Oleh karena itu, pelatihan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan menyelaraskan dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik dan efektif serta mencapai tujuan, diperlukan beberapa indikator pelatihan.

Mangkunegara (2013:135) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator pelatihan:

- a. Instruktur. Karena tujuan utama pelatih adalah membantu orang mengembangkan kemampuan mereka, mereka perlu memiliki kualifikasi yang tepat dan materi pelatihan yang autentik.

- b. Peserta. Kandidat pelatihan harus dipilih berdasarkan kualifikasi yang relevan dan serangkaian prasyarat.
- c. Materi. Pelatihan sumber daya manusia terdiri dari konten yang selaras dengan tujuan perusahaan.
- d. Metode. Teknik pelatihan yang efisien dan sesuai dengan jenis isi dan peserta pelatihan.
- e. Tujuan. Pelatihan adalah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya yang berhubungan dengan pembuatan rencana aksi dan penetapan tujuan.
- f. Sasaran. Kriteria yang terperinci dan terukur digunakan untuk menetapkan tujuan pelatihan.

Selain itu, Tanujaya (2015) mengutip beberapa indikator pelatihan yang disebutkan oleh Rivai dan Sagala, antara lain sebagai berikut:

- a. Kaliber materi pelatihan.
- b. Kaliber instruksi.
- c. Kualitas pelatihnya.
- d. Standar fasilitas dan ruang pelatihan.
- e. Kaliber peserta pelatihan.

Sugiarti dalam Ummi dkk. (2022) mencantumkan lima ukuran pelatihan kerja, termasuk:

- a. Bahan yang dibutuhkan.
- b. Metode yang digunakan.
- c. Kemampuan instruktur pelatihan.
- d. Alat atau prinsip pelatihan.
- e. Peserta pelatihan

Berdasarkan teori tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan dimana indikator yang dapat mengukur pelatihan kerja yaitu kualitas materi pelatihan yang disampaikan dan diikuti oleh peserta, peserta pelatihan yang mampu mengimplementasikan pelatihan yang diikuti di dalam tempat kerja, cara-cara dan keterampilan melaksanakan kegiatan pelatihan.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja ialah suatu karya pencapaian yang diperoleh pegawai dengan melakukan tanggungjawabnya mencapai tujuan suatu instansi. Oleh karena itu, diperlukan sejumlah indikator untuk mencapai tujuan melalui kinerja staf yang efektif dan berkualitas tinggi.

Indikator kinerja adalah sesuatu yang akan dihitung dan diukur, menurut Mangkunegara (2012). Di antara metrik kinerja yang dipertimbangkan adalah:

- a. Kualitas kerja. Pelatihan kerja sangat penting untuk pengembangan karyawan, khususnya dalam hal kinerja.
- b. Kuantitas kerja. Upaya karyawan dimasukkan ke dalam pelatihan kerja, yang meningkatkan keterampilan sosial.
- c. Keandalan pekerjaan. Terdiri dari mempraktikkan instruksi, mengambil inisiatif, menggunakan kehati-hatian, dan bekerja dengan tekun.
- d. Sikap. Penilaian terhadap benda, orang, atau kejadian.

Bangun (2012) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator kinerja: ketepatan waktu (*punctuality*), kuantitas (jumlah pekerjaan), kualitas (kualitas pekerjaan), kehadiran (*attendance*), dan kolaborasi (kompetensi kerja tim).

Indikator diperlukan untuk mengukur kinerja setiap karyawan secara individu, menurut Robbins dalam Nerys dkk. (2021). Indikator-indikator tersebut antara lain:

- a. Kualitas. Tingkat aktivitas yang diperlukan untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan.
- b. Kuantitas. Sejumlah satuan digunakan untuk menunjukkan kuantitas akhir.
- c. Ketepatan waktu. Seajarkan semua tugas dengan hasil yang diinginkan dan

manfaatkan waktu Anda sebaik-baiknya.

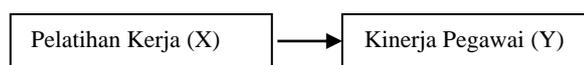
- d. Efektivitas. sejauh mana perusahaan menggunakan sumber daya manusianya untuk meningkatkan pendapatan.
- e. Kemandirian. kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugasnya tanpa mencari bantuan orang lain.
- f. Komitmen. Sejauh mana seorang pekerja berdedikasi pada perusahaan tertentu di tempat kerja.

Teori ini memungkinkan peneliti untuk memilih indikator mana yang akan digunakan untuk menilai sikap karyawan dan hasil pekerjaan, serta independensi, dedikasi, dan efektivitas mereka dalam bekerja, serta akuntabilitas dan disiplin mereka.

Kerangka Berpikir

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan menjadi judul penelitian ini. Selanjutnya kerangka penelitian digambarkan pada gambar berikut.

Kerangka Penelitian



Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Keterangan:

Pelatihan Kerja (X) : Variabel Bebas

Kinerja Pegawai (Y) : Variabel Terikat

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah tanggapan jangka pendek yang terbukti kebenarannya terhadap suatu penelitian yang tetap memandu penyelidikan secara ilmiah. Penulis mengembangkan hipotesis penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah dan identifikasi masalah dari sudut pandang teori, yaitu sebagai berikut:

Pengaruh variabel Pelatihan Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif dan asosiatif adalah metodologi yang digunakan. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017:37) bertujuan untuk memastikan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan variabel lain (tipe asosiatif kausal).

Jenis dan sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif sebagai jenis datanya. Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumber primernya, dalam hal ini wawancara dan kuisioner yang diberikan kepada setiap pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.

Populasi dan Sampel

- a. Populasi. Populasi terdiri dari seluruh subjek penelitian yang sangat penting untuk membantu peneliti dalam memperoleh hasil yang diinginkan. Sujarweni (2015:80) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan jumlah item atau orang dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan dari situ selanjutnya diambil kesimpulan. Populasinya adalah pekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan sebanyak 47 orang.
- b. Sampel. Sampel adalah bagian dari sejumlah tertentu dari seluruh sasaran yang ingin diteliti dari populasi tersebut. Menurut Sujarweni (2015:81), sampel adalah bagian dari sejumlah

karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dengan menggunakan teori Slovin yaitu rumus sampling maka rumusnya adalah:

$$n = N / 1 + N (e)^2$$

keterangan:

n = Ukuransampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Metode berikut dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang diambil dengan batas kesalahan 10%, mengingat besarnya populasi yang disebutkan di atas:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{47}{1,47}$$

$$n = \frac{47}{1 + 47(0,1)^2}$$

$$n = 31,97278912 \quad n = \frac{47}{1 + 47(0,01)}$$

$$n = \frac{47}{1 + 0,47} \quad n = 32$$

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian ini digunakan pendekatan angket yang meliputi observasi dan pengumpulan data. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup dengan skala Likert berdasarkan item pertanyaan atau daftar pernyataan yang harus diisi oleh responden. Sugiyono (2014:132) menyatakan bahwa skala Likert merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi

individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas. Sejauh mana suatu instrumen dapat menggambarkan suatu fenomena yang menjadi tujuan utama pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut disebut validitasnya. Dengan menggunakan rumus Product Moment Person Sugiyono (2012:248), validitas kuesioner ini diuji khususnya:

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

b. Uji Reliabilitas. Ketika pengukuran sering dilakukan, reliabilitas instrumen menunjukkan seberapa baik instrumen tersebut dapat menjelaskan mengapa alat tersebut dapat menghasilkan temuan yang konsisten. Item valid yang diperoleh melalui uji validitas digunakan untuk uji reliabilitas ini. Pendekatan konsistensi internal merupakan salah satu strategi yang dapat diterapkan. Menggunakan koefisien alpha Croanbach yang dihitung menggunakan rumus yang diberikan oleh Sugiyono (2018:35):

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

Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas. Tujuan uji normalitas menurut Sugiyono (2018:233) adalah untuk mengetahui apakah residu yang terstandar mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika nilai sisa sebagian besar mendekati nilai rata-rata maka dianggap berdistribusi normal. Dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Sminorv (K-S), seseorang dapat menentukan apakah nilai residu terstandar terdistribusi

normal atau tidak. Nilai signifikan di atas 0,05 pada temuan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residu terdistribusi secara teratur. Sebaliknya jika hasil Kolmogorov Smirnov kurang dari 0,05 maka tidak berdistribusi normal. Berikut landasan pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas normal:

1. Model regresi memenuhi syarat klasik jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, sehingga menunjukkan pola sebaran normal.
 2. Model regresi tidak memenuhi asumsi klasik apabila data yang terdistribusi dari garis diagonal tidak menunjukkan pola sebaran.
- b. Uji Heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas menurut Sugiyono (2018:235) menunjukkan bahwa beberapa variabel model tidak konstan. Pendekatan analisis visual dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dengan melihat scatter plot dimana sumbu vertikal menggunakan nilai sisa kuadrat dan sumber horizontal menunjukkan nilai yang diantisipasi.
- a. Permasalahan heteroskedastisitas diindikasikan jika muncul pola tertentu pada scatter plot.
 - b. Scatter plot menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas jika menyebar secara acak..

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hubungan secara parsial (per variabel) dengan variabel terikat, menurut Sugiyono (2012:257). Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Setiawan dan Kusri (2010:64–65) digunakan untuk menilai derajat kesesuaian atau kebenaran garis regresi yang dibuat untuk mewakili kelompok data observasi. Rumus yang digunakan adalah dan nilai koefisien determinasinya adalah 0-1:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(y - \hat{y})^2}{\sum(y - \bar{y})^2}$$

Metode Analisis Regresi

Regresi linier sederhana adalah metode analisis data yang digunakan. Analisis ini menggambarkan hubungan antar variabel dengan menggunakan teknik analisis statistik. Sugiyono adalah model regresi yang digunakan (2018:279):

$$Y = a + bX + e$$

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Temuan Penelitian

Terletak di Jl. Lagundri KM.7 Fanayama, Hiliamaetaniha, Nias Selatan, Sumatera Utara 22865, merupakan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.

Uji Instrumen Penelitian

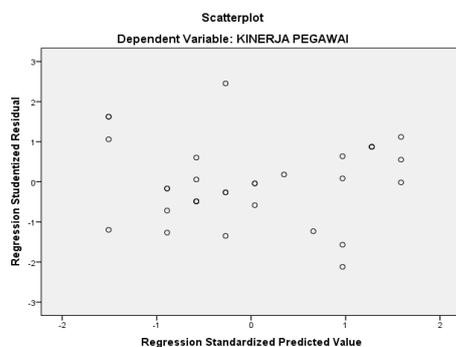
- a. Uji Validitas. Nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada item pernyataan 1–10 adalah positif, menurut perhitungan uji validitas. Dengan 15 pekerja dari Dinas Sosial sebagai responden, $r_{tabel} = 0,514$, tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05, menunjukkan bahwa pernyataan 1–10 benar.
- b. Uji Reliabilitas. Nilai *Cronbach alpha* uji coba untuk Praktek Kerja (X) dan Kinerja

Karyawan (Y) diperoleh masing-masing sebesar $0,921 > 0,060$ dan $0,945 > 0,60$ berdasarkan temuan pengolahan data. Mengingat nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas. Temuan penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa sampel dari populasi berdistribusi normal karena data sisa berdistribusi normal berdasarkan nilai *Kolmorov-Sminorv* kinerja karyawan (0,188) dan pelatihan kerja (0,146), serta *asympt.sig* (2-tailed) sebesar $0,006 < 0,05$.

b. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Karena gambar di atas tidak menampilkan pola dan titik yang berbeda atau teratur, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan memastikan bahwa variasi residu sama untuk setiap observasi, persamaan tersebut memenuhi persyaratan tradisional persamaan regresi sederhana.

Pembahasan Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial (Uji t). Variabel 1-1) = 30 atau 1,697 dapat dijelaskan secara parsial berdasarkan temuan pengujian yang dilakukan peneliti; ambang signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. H_a sangat dapat diterima. Hasil temuan menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan, menolak H_o .
- b. Uji koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil pengolahan data terlihat jelas bahwa variabel bebas (pelatihan kerja) mempunyai pengaruh sebesar 51,7% dari ragam variabel terikat (kinerja pegawai), atau kinerja pegawai. Koefisien determinasi ini sebesar 0,517 (51,7%). Terdapat faktor tambahan yang mempengaruhi 48,3% sisanya.

Metode Analisis Data

Persamaan regresi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan ditentukan berdasarkan hasil pengujian yang dikumpulkan. Ini adalah sebagai berikut:

$$Y=18.505 + 0.590X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = 18.505

b = 0.590

X = Pelatihan Kerja

D. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di

Kantor Dinas Pendidikan Kbaupaten Nias Selatan. Berdasarkan model persamaan regresi $Y = 18,505 + 0,590X$ hal ini didukung oleh beberapa pengujian berikut ini:

- Ada pengaruh Pelatihan Kerja secara Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar

0,517 artinya Pelatihan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 51,7% dan 48,3% dijelaskan oleh variabel lain seperti kepemimpinan, pengawasan, dan lainnya.

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diberikan pelatihan kerja yang intensif kepada pegawai agar bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.
- Diharapkan melalui pelatihan kerja yang mendukung mampu meningkatkan kesadaran dan semangat kerja bagi pegawai sehingga berpengaruh pada peningkatankinerja pegawai.

E. Daftar Pustaka

Agusmina Duha, & Darmawan Harefa.

(2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga.

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>

Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>

Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based

- Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1). <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., Forilina Laia, Vira Febrian Lumbu, Evan Drani Buulolo, Alena Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu,

- Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240-246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rodaskarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rodaskarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.

- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663.
<https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Nerys Lourensus L. tarigan, thomas, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. 94–104.
- Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan . 8(2), 240–248.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown. 3(1), 1-7.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.

<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.8>

85

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.

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/>

Umami, Septyarini, E., & Yogyakarta, S. T. (2022). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 4(1), 116–135.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i1.531>