

## DAMPAK PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS SELATAN

Oleh :

Aluiwaauri Tafonao<sup>1)</sup>, Yohanes Dakhi<sup>2)</sup>, Yurmanius Waruwu<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Nias Raya

<sup>1</sup>email: alui.tafonao@gmail.com

<sup>2</sup>email: yohanesdakhi@gmail.com

<sup>3</sup>email: yurmaniuswaruwu@gmail.com

### Informasi Artikel

#### Riwayat Artikel :

Submit, 13 November 2024

Revisi, 20 Desember 2024

Diterima, 13 Januari 2025

Publish, 15 Januari 2025

#### Kata Kunci :

Pelatihan Kerja,  
Kinerja Pegawai.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas pendidikan, karena diperoleh nilai  $t_{hitung} (3,642) > t_{tabel} (1,549)$ . Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas pendidikan. Saran dalam penelitian ini yaitu, 1) Sebaiknya diberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk pengembangan diri dan meningkatkan kemampuan dibidangnya melalui berbagai pelatihan diluar organisasi, 2) supaya pegawai memiliki kompetensi dalam bekerja, maka organisasi harus memberikan pelatihan kerja yang efektif dan efisien, 3) agar kinerja organisasi optimal, maka organisasi harus memberikan kesempatan pelatihan kerja dengan sebaik-baiknya, 4) agar hasil kerja pegawai maksimal, maka pegawai harus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi, 5) untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai, maka pegawai diharapkan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh organisasi.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license*



### Corresponding Author:

Nama: Aluiwaauri Tafonao

Afiliasi: Universitas Nias Raya

Email: alui.tafonao@gmail.com

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena SDM merupakan salah satu kunci yang menentukan jalannya suatu pekerjaan yang otoritatif. Penempatan setiap SDM yang sesuai sangat menentukan efektif dan efisiensi organisasi. Untuk mendapatkan SDM yang memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang mumpuni dan sesuai dengan yang diharapkan organisasi maka salah satu caranya adalah dengan memberikan pelatihan sesuai bidang masing-masing pegawai.

Dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal, diperlukan SDM yang berkualitas.

Kualitas SDM bisa dilihat dari hasil kinerja baik sebelum maupun sesudah mengikuti pelatihan dan mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Persiapan kerja merupakan serangkaian latihan untuk mendapatkan, meningkatkan, dan menciptakan efisiensi kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, dan sikap kerja keras serta cara pandang pada tingkat sesuai kemampuan jabatan dan pekerjaan yang dijabat. Mempersiapkan pegawai adalah suatu proses untuk

menunjukkan informasi sehingga persiapan tersebut dapat diantisipasi untuk meningkatkan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya sehingga pegawai tersebut menjadi lebih berbakat dan bersedia melaksanakan kewajiban-kewajiban yang telah diberikan kepadanya oleh organisasi. Melalui persiapan ini, para pegawai dibentuk dan diarahkan menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai metode sehingga bisa lebih memudahkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan berkualitas.

Dengan adanya pelatihan kerja para pegawai ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang representatif dalam suatu organisasi karena setiap organisasi harus membangun informasi dan kemampuan pegawainya melalui penyediaan pelatihan. Pelatihan ini ditunjuk sesuai keadaan yang berwenang. Persiapan kerja representatif memerlukan biaya, namun biaya yang ditimbulkan merupakan kepentingan jangka panjang dalam organisasi, karena pekerja yang berbakat dapat bekerja lebih nyata dan produktif serta hasil kerja representatif lebih meningkat.

Pelatihan adalah interaksi untuk membentuk dan mempersiapkan pegawai untuk bekerja berdasarkan kapasitas, informasi, dan perilaku mereka di tempat kerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Silaen dkk (2021:212) "pelatihan kerja merupakan siklus pendidikan saat menggunakan strategi yang teratur dan terkoordinasi, dimana pekerjaan non-administratif menguasai kemampuan khusus dan informasi untuk tujuan tertentu." Menurut Tsauri (2013:106) "pelatihan kerja adalah suatu gerakan untuk lebih mengembangkan kapasitas kerja individu yang berkaitan dengan latihan". Selain itu menurut Sikula dalam Dewi dan Harjoyo (2017:45) "pelatihan kerja adalah suatu siklus pendidikan sementara yang menggunakan strategi-strategi yang teratur dan terkoordinasi, dimana pekerja non-administratif menguasai informasi dan kemampuan khusus untuk tujuan yang jelas." Kemudian, menurut Kawiana (2020: 141) "pelatihan kerja adalah suatu tindakan yang disengaja untuk mengubah cara berperilaku yang representatif untuk mencapai tujuan hierarki."

Persiapan kerja dapat membantu pegawai memperoleh informasi yang akan digunakan pada peranan mereka dan akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai, baik bekerja sebagai individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi dengan menyertakan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan menyelesaikan tugas. kinerja dicirikan sebagai cara atau kemampuan seseorang dalam berbagai pilihan alternatif untuk memberikan hasil yang sesuai di tempat kerja dalam

organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja yang berkualitas adalah hasil kerja ideal yang dilakukan pekerja dalam mendukung tercapainya tujuan yang bersifat hierarkis. Kinerja yang representatif sangatlah penting, karena tenaga kerja mencerminkan proporsi kemajuan pengelola dalam menangani organisasi dan SDM.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai kewajiban dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sesuai Rivai dan Basri dalam Trisanti (2019: 50) "kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat kemajuan seorang individu atau keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan hasil potensial yang berbeda, misalnya hasil kerja standar, target atau target atau model yang masih mengudara sebelumnya dan sudah umum ditetapkan." Sesuai Tsauri (2014:2) "kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang perseorangan atau kumpulan dalam suatu perkumpulan, sesuai dengan kekuasaan dan kewajibannya masing-masing dalam sistem tujuan perkumpulan yang sah, bermoral dan bermoral." Apalagi menurut Busro (2018: 88) "kinerja pegawai adalah pekerjaan yang secara efektif dipamerkan oleh pekerja dengan upaya serius untuk memenuhi kewajiban dan komitmennya". Sesuai Benardin dan Russel dalam Duha (2016: 223) "kinerja pegawai adalah pencatatan hasil yang terjadi karena kemampuan pekerja tertentu atau latihan yang diselesaikan selama jangka waktu tertentu". Sebagaimana dikemukakan oleh Setiono dan Sustiyatik (2019: 196) "kinerja pegawai adalah jumlah dan sifat karya yang diciptakan oleh orang-orang, perkumpulan atau perkumpulan."

Kinerja yang representatif dapat meningkat jika didukung oleh organisasi atau instansi, menciptakan ruang kerja yang nyaman karena terjalinnya hubungan baik antar pekerja, antar pekerja dan *stakeholders* serta menjaga ketenangan dan keamanan di lingkungan kerja, sehingga kondisi seperti ini yang seharusnya dijadikan sebagai budaya organisasi. Hasil kinerja dalam organisasi bergantung pada kinerja setiap pegawai sehingga pada akhirnya kinerja individu akan menambah kinerja secara menyeluruh. Mengingat dampak eksplorasi yang diarahkan, maka Pemerintah Daerah Nias Selatan dan Badan Pendaftaran Umum telah melaksanakan penyiapan GISA (Indonesia Mindful Organization Development), namun penyiapan GISA belum terlaksana dengan baik sehingga berdampak pada rendahnya pelaksanaan pekerja dimana pegawai tidak menyelesaikan kewajiban mereka yang dengan baik. Pelayanan yang masih lambat, misalnya dalam melayani berbagai sekolah dan organisasi terkait lainnya menggunakan waktu yang cukup lama antara satu sampai dua minggu. Penyiapan BIMTEK (Pengarahan Khusus), namun penyiapan BIMTEK ini masih belum terlaksana dengan maksimal sebagaimana diharapkan dalam meningkatkan kemampuan pegawainya, hal ini dapat mengakibatkan pekerja tidak memiliki keterampilan yang lebih bagus yang sesuai dalam

pekerjaannya. Persiapan ADB (Data Set Organization), namun persiapan ADB ini belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan, sehingga pihak-pihak yang terlibat kurang siap dalam melaksanakan tugas pengawasan informasi data base, khususnya dalam tugas menjaga kelancaran korespondensi informasi. Sehingga hal ini berdampak pada tidak adanya sifat pekerjaan yang representatif, dimana pekerja tidak menyelesaikan kewajibannya sesuai sifat pekerjaan yang diharapkan dari suatu tugas yang masih mengudara. Tidak adanya efektivitas yang representatif dalam menyelesaikan kewajibannya, dimana pekerja tidak memiliki kapasitas yang besar dalam menyelesaikan atau melakukan pekerjaannya.

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan pekerjaan untuk menumbuhkan informasi yang representatif dalam suatu perkumpulan. Menurut Dewi dan Harjoyo (2017:54-56) variabel yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah:

- Mempersiapkan anggota. Anggota persiapan yang akan datang merupakan pertimbangan mendasar atas keberhasilan atau kegagalan persiapan pekerjaan.
- Guru atau pelatih. Pendidik atau tenaga pertunjukan adalah orang-orang yang akan memberikan materi persiapan dan membentuk tingkah laku pekerja.
- Mempersiapkan bahan. Materi yang akan diberikan untuk mempersiapkan anggota tentunya akan memperluas informasi anggota untuk memperbaiki keadaan.
- Mempersiapkan daerah. Area persiapan adalah tempat untuk memberikan pelatihan, baik di luar maupun di dalam perkumpulan.
- Mempersiapkan iklim. Dampak iklim, misalnya kenyamanan ruang persiapan yang didukung oleh fasilitas dan sistem yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih pasti.
- Waktu persiapan adalah awal dan akhir musim persiapan.

Selain itu, menurut Kasmir (2018:144) unsur-unsur yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah:

- Mempersiapkan anggota. Asosiasi harus benar-benar memilih calon pekerja yang siap.
- Instruktur/pelatih. Pendidik mempunyai informasi dan kemampuan yang hebat dalam mendidik.
- Mempersiapkan bahan. Kedalaman materi yang diberikan tentunya akan membangun informasi anggota untuk memperbaiki keadaan.
- Mempersiapkan daerah. Daerah di luar perkumpulan biasanya memberikan kebaruan kepada anggota mentor.
- Mempersiapkan iklim. Dampak alam misalnya kenyamanan tempat persiapan yang ditanggung oleh perkantoran dan yayasan.
- Mempersiapkan waktu. Waktu persiapan menyiratkan awal dan akhir musim persiapan.

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (X):**

- Besaran dan susunan upah yang diberikan, seluk-beluk pekerjaan yang diimbangi dengan balas jasa (semakin baik pameran yang diberikan kepada perkumpulan. b.
- Cocok dengan situasi kerja (semakin cocok dengan situasi seseorang, semakin tinggi presentasi yang dimiliki individu tersebut.
- Persiapan (semakin sering diberikan persiapan yang sesuai dengan tugas dan kemampuan, maka akan semakin baik pula kemajuannya (semakin jelas jalan karier seseorang maka semakin baik pula penampilan orang tersebut).
- Keyakinan bahwa segala sesuatunya baik-baik saja mulai saat ini (dengan adanya pesangon dan tunjangan usia lanjut yang berbeda-beda, maka presentasi pekerja akan semakin baik).
- Hubungan dengan pionir (semakin banyak korespondensi ke atas antara perwakilan dan pionir, semakin banyak presentasi pekerja).

Selain itu menurut Trisanti (2019:56-57) unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja adalah:

- Elemen individu, SDM dapat dikatakan memainkan peran penting dalam kehidupan hierarki karena merekalah yang benar-benar menyelesaikan aktivitas organisasi sehari-hari.
- Faktor otoritas, secara praktis diharapkan dapat ditemukan pekerja yang berkemampuan tinggi namun presentasinya buruk.
- Faktor kelompok kerja, dalam kehidupan hierarki, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang perwakilan dengan leluasa.
- Faktor kerangka hierarki, dalam bahasa kerangka, suatu asosiasi terdiri dari beberapa sub-kerangka terkait.
- Faktor situasional (setting), keempat variabel yang diacu di atas biasa disinggung sebagai elemen interior publik.

#### **Indikator Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan pengalaman pendidikan untuk melatih kapasitas dan kemampuan seorang wakil dalam bekerja. Sesuai Syafri dan Alwi (2014:71) petunjuk persiapan kerja adalah:

- Reaksi. Ukur setiap anggota menjelang akhir persiapan untuk mengetahui atau mengevaluasi pandangan anggota terhadap program.
- Pengetahuan. Memperkirakan informasi dalam mempersiapkan anggota untuk mensurvei tingkat informasi, dominasi ide dan kemampuan yang diperoleh dari persiapan.
- Perilaku. Seperti halnya memperkirakan informasi, perilaku ini disurvei ketika program persiapan selesai, untuk menentukan sejauh mana dampak persiapan telah mengubah pameran anggota.
- Hasil resmi. Penilaian ini bertujuan untuk mensurvei pengaruh pelatihan terhadap kelompok kerja atau terhadap organisasi secara keseluruhan.

Selain itu menurut Kawiana (2020:152-153) petunjuk persiapan pekerjaan adalah:

- Reaksi. Menilai respons peserta didik terhadap program
- Sedang belajar. Uji individu untuk memutuskan apakah mereka telah menerapkan standar, kemampuan, dan kenyataan yang harus mereka pelajari.
- Perilaku. Cari tahu apakah perilaku kerja individu yang sedang dipersiapkan telah berubah karena program persiapan.
- Hasil. Hal utama mungkin menanyakan produk akhir apa yang dicapai dalam fokus persiapan yang telah diselesaikan sebelumnya.

#### Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh perwakilan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan kewajibannya. Sesuai Busro (2018:99-100) petunjuk eksekusi pekerja adalah:

- Sifat hasil pekerjaan. Sifat pekerjaan yang disampaikan oleh perwakilan
- Jumlah hasil kerja. Jumlah pekerjaan yang diciptakan oleh perwakilan harus terlihat dari tujuan yang mereka capai.
- Efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Kapasitas seorang wakil untuk menyelesaikan kewajibannya.
- Disiplin kerja. Perwakilan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
- Prakarsa. Perwakilan mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu orang lain.
- Ketepatan. Perwakilan menyelesaikan fungsinya dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
- Kejujuran. Perwakilan selalu sah dalam menyelesaikan fungsinya dengan baik.
- Kreativitas. Perwakilan mempunyai imajinasi dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

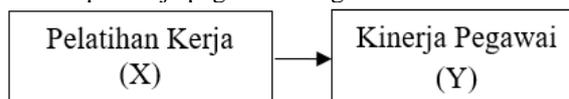
Apalagi menurut Bangun dalam Asnawi (2019:14-15) indikator kinerja pegawai adalah:

- Jumlah pekerjaan. Hal ini menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang diciptakan oleh individu atau perkumpulan sebagai prasyarat standar.
- Jumlah pekerjaan. Setiap perwakilan dalam asosiasi harus memenuhi prasyarat khusus agar memiliki opsi untuk memberikan pekerjaan sesuai kualitas yang diharapkan dari suatu tugas dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
- Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu memerlukan kehadiran perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menyampaikan pekerjaan sesuai jam kerja yang telah ditentukan.
- Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan mempunyai sifat yang berbeda-beda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu.
- Kapasitas kerjasama. Tidak semua pekerjaan diselesaikan oleh satu perwakilan, jenis pekerjaan

tertentu mungkin perlu diselesaikan oleh setidaknya dua perwakilan.

#### Kerangka Berpikir

Pelatihan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena pelatihan kerja dapat menambah pengetahuan, keahlian serta kemampuan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui gambar secara sederhana bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. maka dapat digambarkan pangaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

#### Keterangan

*X* : Variabel yang mempengaruhi

*Y* : Variabel yang dipengaruhi

→: Arah garis pengaruh variabel *X* terhadap variabel *Y*

Sumber : Peneliti (2024).

#### Hipotesis Penelitian

Melihat berbagai permasalahan tersebut, peneliti membuat suatu hipotesis penelitian, yaitu: adanya dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Data kuantitatif ini diperoleh dengan cara penyebaran angket atau kuesioner kepada seluruh pegawai kantor dinas pendidikan kab. Nias Selatan

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi dan data yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan, maka penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui menyebarkan angket yang diberikan secara langsung kepada responden yakni kepada seluruh pegawai kantor dinas Pendidikan Nias Selatan.

### Uji Instrumen

- Uji Validitas. Uji validitas adalah kemampuan suatu instrumen untuk mengungkap sesuatu yang menjadi tujuan utama penelitian yang dilengkapi dengan instrumen tersebut.
- Uji Reliabilitas. Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan konsistensi instrumen penelitian, apakah instrumen penelitian yang digunakan valid dan reliabel dengan asumsi estimasi diulangi.

### Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas data. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012:79) "uji normalitas digunakan untuk menentukan informasi setiap

variabel yang akan diolah dalam suatu penyebaran biasa”.

2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas adalah tidak adanya varians yang sama pada variabel dependen antar nilai/tingkat variabel independent, yang merupakan asumsi utama analisis regresi linier.

#### Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Menurut Suliyanto (2018:173) “uji t digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak”. Kriteria yang digunakan untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, (Suliyanto, 2018:173):

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

t = nilai thitung

b<sub>j</sub> = koefisien regresi

sb<sub>j</sub> = kesalahan baku koefisien regresi.

2. Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Formula untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:166):

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

#### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Model yang digunakan untuk menghitung data dengan Regresi linear sederhana adalah sesuai dengan Suliyanto (2008:160) sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diramalkan

a = konstanta

b = koefisien regresi

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada item total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  pada butir pernyataan nomor 1 sampai 12 bernilai positif. Berdasarkan hasil penelitian pada uji validitas terhadap 30 responden didapatkan  $r_{tabel}$  0,361 dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir

pernyataan nomor 1 sampai 12 dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Artinya semua pernyataan mengenai variabel pelatihan kerja (X) yang terdapat dalam daftar pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian 0,799 > 0,60 Menurut Sunyoto (2021:81) “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60”. Karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel

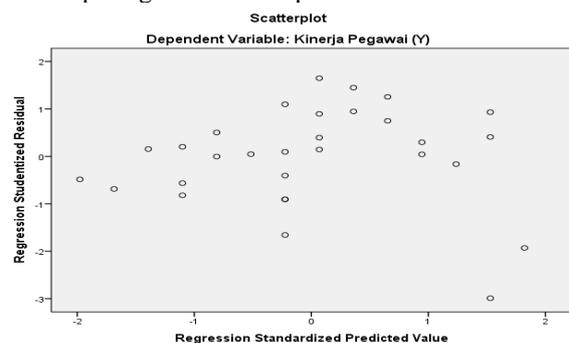
#### 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan uji validitas pada item total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  pada butir pernyataan nomor 1 sampai 14 bernilai positif. Berdasarkan hasil penelitian pada uji validitas terhadap 30 responden didapatkan  $r_{tabel}$  0,361 dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 14 dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Artinya semua pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian sebesar 0,881 > 0,60. Menurut Sunyoto (2021:81) “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60”. Karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian untuk variabel kinerja pegawai reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Berdasarkan hasil pengujian bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,670 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas. Dilihat dari hasil percobaan, jelas tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena gambar 2 berikut ini tidak menunjukkan bahwa *Scatter plot* tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi klasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan. Kehalusan lebih lanjut akan terlihat pada gambar terlampir:



### Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: hasil olahan peneliti 2024, dengan SPSS 21.0 For Windows

#### Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Berdasarkan hasil pengujian bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) karena diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,642 sementara nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan *degree of freedom*  $df = n-k$  (30-1) = 29 sebesar 1,549 dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  (3,642)  $> t_{tabel}$  (1,549) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil pengolahan data koefisien determinasi sebesar 0,321 (32,1%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 32,1% keragaman variabel pelatihan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sisanya 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

#### Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel bebas (X) pada dasarnya mempengaruhi variabel terikat (Y)

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang merupakan teknik analisis statistik untuk menjelaskan keterkaitan variabel terikat dengan variabel bebas. Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 19,039 + 0,803 X$$

Interpretasi dari persamaan di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 19,039 menunjukkan nilai tetap kinerja pegawai (Y) ketika nilai pelatihan kerja (X) sama dengan nol.
- b. Apabila koefisien pelatihan kerja (X) = -0,803 menunjukkan nilai pelatihan kerja (X) ketika turun satu satuan maka akan menurunkan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar -0,803.

Koefisien regresi pelatihan kerja (X) = 0,803 menunjukkan nilai pelatihan kerja (X) ketika naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,803

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Simpulan

Sesuai dengan perolehan dari hasil penelitian ini dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor dinas Pendidikan.

##### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, ada beberapa fokus yang menjadi ide penelitian pada Dinas Pendidikan kab. Nias Selatan.

1. Sebaiknya diberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk pengembangan diri dan meningkatkan kemampuan dibidangnya melalui berbagai pelatihan diluar organisasi,

2. Supaya pegawai memiliki kompetensi dalam bekerja, maka organisasi harus memberikan pelatihan kerja yang efektif dan efisien,
3. Agar kinerja organisasi optimal, maka organisasi harus memberikan kesempatan pelatihan kerja dengan sebaik-baiknya,
4. Agar hasil kerja pegawai maksimal, maka pegawai harus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi.

Untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai, maka pegawai diharapkan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh organisasi.

#### 5. REFERENSI

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Unimal Press.
- Alhudhori. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 18 (3).
- Anggraini. D. N., Rachman, M. dan Suharyanto. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ares Kusuma Raya. *Journal of Sustainability Business Research*. 5 (4).
- Asnawi, Melan Anggraini. 2019. *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: Athra Samudra.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dahmiri dan Sakta Kharisma. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Mankeu*. 3 (1)
- Dewi, Desilian Purnama., & Harjoyo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: UNPAM Press.
- Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Febru, A. Putra, R. & Haninun. 2015. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Account Representative) Pada Kantor Pelayanan Pajak. *Jurnal Manajemen*. 4 (1).
- Kamaroellah, Agoes. 2014. *Pengantar Budaya Organisasi*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Kawiana, Gede Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: UHNI Press.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung: Alfabeta.
- Prasodjo, Tunggal. 2021. *Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Setiono, Beni Agus dan Sustiyatik, Enni. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Wineka Media.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: IPDN Press.

- Silaen, Novia Ruth. Syamsuriansyah dan Hairunnisah, Reni. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Suti, Marsus. 2021. *Perilaku Organisasi Hasil Riset, Lengkap, Mudah dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Trisanti, Sendhi. 2019. *Manajemen Sumber Daya*. Malang: Wineka Media.
- Tsaury, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.
- Tsaury, Sofyan. 2014. *Manajemen Sumber Kinerja*. Jember: Stain Jember Press.