

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SUNGAI PINYUH PERIODE 2019-2023

Cici Purnamasari¹, Yuni Firayanti², Marhamah³

^{1,2,3}Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat

cicipurnamasari7771@gmail.com¹, yunifirayanti@gmail.com², umimarhamah6@gmail.com³

Abstract: *This research aims to find out the influence of training on the performance of the Sungai Pinyuh District Head Office employees. The method used in this study is a quantitative method with data collection techniques using questionnaires with a population targeted to the community with a sample of 100 respondents. The sampling technique in this study uses Purposive sampling. The data analysis technique used in this research is a simple linear regression analysis with the SPSS 27 program. There is a strong relationship between training and employee performance. This shows that the better the training given, the higher the employee performance. Training influence 48.5% to the performance of the remaining employees, 51.5%, influenced by other factors that are not researched in this study.*

Keywords: *Performance, Work Training, Improvement, Employees.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sungai Pinyuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan populasi yang di targetkan ke masyarakat dengan jumlah sampel 100 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan program SPSS 27. Terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dan kinerja pegawai. Ini menunjukkan berarti semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pelatihan memberikan pengaruh sebesar 48,5% terhadap kinerja pegawai sisanya, sebesar 51,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja, Pelatihan Kerja, Peningkatan, Pegawai.

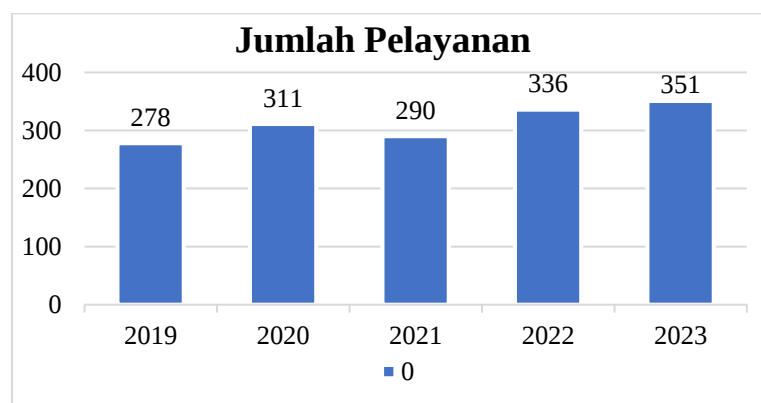
I. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat saat ini, apalagi ditunjang dengan teknolgi yang semakin canggih, membuat banyak orang memilih suatu hal apa saja yang langsung tersedia dan praktis. Sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam menggerakkan sistem instansi atau perusahaan menuju tujuannya. Manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan aspek pelatihan dan kinerja pegawai untuk memastikan keberhasilan dan kompetensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Upaya untuk mendapatkan tenaga kerja profesional dan terampil menjadi fokus setiap perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Pentingnya kinerja pegawai sebagai hasil kerja berkualitas dan berjumlah memerlukan perhatian khusus untuk kemajuan Instansi atau Oleh karena itu dalam usaha untuk memperoleh dan meningkatkan prestasi kerja yang baik tidak hanya dilakukan melalui cara penarikan tenaga kerja yang kompeten tetapi juga didukung usaha yang lain, salah satunya melalui pelatihan tenaga kerja.

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, dan meningkatkan, serta mengembangkan produktivitas, kompetensi kerja, disiplin, etos kerja dan sikap pada tingkatan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan yang diemban. pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan menurut (Windaryadi & Surajiyo, 2020). Kantor Camat Sungai Pinyuh adalah instansi di lingkungan pemerintahan di Kecamatan Sungai Pinyuh Kabupaten Mempawah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kecamatan Sungai Pinyuh berdiri sejak awal tahun 1957 sampai sekarang, sudah ada 15 camat yang menjabat Camat Kecamatan Sungai Pinyuh. Kantor camat Sungai Pinyuh adalah instansi yang di bentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat baik administrasi, barang maupun jasa. Kantor Camat Sungai Pinyuh di pimpin oleh Bapak Ibrahim, S.St. Kantor Camat terletak di tengah-tengah kota antara Kabupaten. Kantor Camat Sungai Pinyuh mempunyai luas wilayah sebesar 184,81 Km², dengan jumlah Desa atau Dusun sebanyak 9 Desa dan 1 Kelurahan. Jumlah penduduk di Kecamatan Sungai Pinyuh yaitu sebesar 63,124 jiwa, dengan jumlah laki-laki sebesar 51,68% sedangkan perempuan sebesar 48,32%. Dari jumlah penduduk tersebut, penduduk terbanyak berada di Kelurahan Sungai Pinyuh sebesar 34,57%, sedangkan yang terkecil penduduknya yaitu di Desa Sungai Rasau sebesar 0,90%. Kecamatan Sungai Pinyuh ini mempunyai sembilan kelurahan/Desa yaitu Kelurahan Sungai Pinyuh, Desa Galang, Desa Sungai Rasau, Desa Nusapati, Desa Peniraman, Desa Sungai Purun Kecil, Desa Sungai Purun Besar, Desa Sungai Batang, Desa Sungai Bakau Laut, Desa Sungai Bakau Darat. Pada instansi ini seorang pegawai akan dibekali dengan keahlian dan pengetahuan untuk menambah wawasan guna meningkatkan kinerja dalam pelayanan terhadap masyarakat. Dengan cara mengikuti Pelatihan yang bertujuan untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dan inovatif. [2].

Adapun jenis pelatihan (Diklat) yang dilakukan pada Kantor Camat Sungai Pinyuh yaitu: 1. Diklat Administrasi Publik 2. Diklat Manajemen Kepegawaian. 3. Diklat Kepemimpinan 4. Diklat Pendidikan dan Pelatihan 5. Diklat Pelayanan Publik. 7. Diklat Etika dan Tata Kelola Pemerintahan 8. Diklat Keterampilan Komunikasi dan Negosiasi 9. Diklat Penyelesaian Konflik. [3]. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sungai Pinyuh yaitu sebagai pihak yang dibentuk untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat baik administrasi, barang dan jasa. Berikut data perkembangan kinerja pelayanan pada Kantor Camat Sungai Pinyuh sebagai berikut.



Gambar 1.3 Rekapitulasi Kinerja Pelayanan Administrasi Kantor Camat Sungai Pinyuh Pada Tahun 2019 – 2023

Kantor Camat adalah salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat Kecamatan. Pegawai Kantor Camat bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat kecamatan dalam berbagai aspek pelayanan administrasi. Namun dalam prakteknya, masih terdapat beberapa masalah dalam pelayanan yang diberikan oleh pegawai kantor camat. Beberapa masalah tersebut antara lain adalah lambatnya respon dalam memberikan pelayanan, ketidaksesuaian dengan harapan masyarakat, serta kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Masalah tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat

dilakukan adalah memberikan pelatihan kerja kepada pegawai kantor camat agar mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Implementasi pelatihan yang efektif dapat memperkuat kualitas layanan publik yang disediakan oleh kantor camat, meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan lokal. Maka diharapkan melalui pelatihan yang benar, nantinya akan meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sungai Pinyuh. Seiring berjalannya waktu kualitas pelayanan di Kantor Camat Sungai Pinyuh harus semakin ditingkatkan lagi dalam melayani masyarakat. Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik meneliti Kantor Camat Sungai Pinyuh dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Sungai Pinyuh’

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Sungai Pinyuh. Dengan menggunakan teori- teori yang diuji kemudian diteliti hubungan antar variabelnya yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pada pelatihan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Sugiyono, 2022). Data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner menggunakan skala likert 1-5 kepada masyarakat kecamatan Sungai Pinyuh yang telah berusia 17 tahun keatas. Untuk Lokasi penelitian yaitu dilakukan di Kantor Camat Sungai Pinyuh, di kabupaten Mempawah, Provinsi Kalimantan Barat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti,yaitu pelatihan (X)sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat yang pernah melakukan administrasi atau menerima layanan langsung dari kantror camat Sungai pinyuh. Sampel dalam penelitian ini adalah masyarakat disekitar Kecamatan Sungai Pinyuh dan Pegawai kantor Camat Sungai Pinyuh. Karena jumlah sampel yang sangat besar, tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi, maka untuk keperluan penelitian ini digunakan sampel dengan menggunakan metode “*non-probabilitysampling*” yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2022) dan dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang

digunakan yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2022). “*Purposive sampling*” adalah Cara menentukan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Adapun karakteristik dalam penelitian ini antara lain :

- a. Masyarakat yang telah menerima layanan administrasi atau pelayanan publik lainnya dari kantor camat.
- b. Berusia di atas 17 tahun.

Jumlah populasi masyarakat di Kecamatan Sungai Pinyuh adalah sebanyak 63.124 orang. Namun, karena tidak seluruh populasi pernah menerima layanan langsung dari kantor camat, maka populasi yang relevan dalam penelitian ini bersifat tidak diketahui secara pasti jumlahnya. Oleh karena itu, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin (Sugiyono,2022) dengan tingkat kesalahan sebesar 10% (0,1)..

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang masyarakat Kecamatan Sungai Pinyuh yang pernah menerima layanan di Kantor Camat dan telah berusia di atas 17 tahun sesuai dengan karakteristik pemilihan sampel untuk penelitian ini. Berdasarkan data kuisioner, diperoleh karakteristik responden sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Masyarakat Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden msyarakat berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Reponden Masyarakat Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	53	53%
Perempuan	47	47%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden pada penelitian saya ini didominasi oleh laki-laki dengan komposisi sebanyak 53%. Dari tabel diatas

dapat dilihat bahwa laki-laki mendominasi dari pada perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih berpartisipasi dalam melakukan kegiatan pelayanan di Kantor Camat Sungai Pinyuh

2. Karakteristik Responden Masyarakat Berdasarkan Usia

Responden masyarakat berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Masyarakat Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
18 – 25 tahun	35	35%
26 – 33 tahun	47	47%
34 – 41 tahun	12	12%
42 – 49 tahun	6	6%
> 50 tahun	0	0
Jumlah	100	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel data usia responden, diketahui bahwa mayoritas responden yang mendatangi Kantor Camat Sungai Pinyuh berada pada rentang usia 26-33 tahun, yaitu sebanyak 47 orang dari total responden 100. Hal ini yang menunjukkan keterlibatan generasi muda dalam kebutuhan administrasi atau pelayanan pemerintah lebih aktif. Hal ini juga bisa menjadi indikasi penting bagi pihak kecamatan untuk meningkatkan pelayanan digital atau sistem online guna mendukung kebutuhan kelompok usia ini.

3. Karakteristik Responden Masyarakat Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden masyarakat berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Masyarakat Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	0	0

SMP	11	11%
SMA / SMK	28	28%
D3 / S1	55	55%
S2	6	6%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan D3/S1, yaitu sebanyak 55% dari total reesponden. Kelompok ini merupakan lulusan pendidikan tinggi tingkat pertama, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik. Hal ini memberikan indikasi bahwa masyarakat yang berinterkasi dengan layanan Kantor Camat Sungai Pinyuh memiliki pemahaman literasi yang cukup baik. Dengan demikian, pengembangan layanan administrasi berbasis digital atau informasi publik berbentuk elektronik kemungkinan besar dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh masyarakat.

Hasil Uji Penelitian

1) Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Sugiyono, 2022).. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Corrected Item – Total Correlation* (r hitung). Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) dengan r tabel. Dengan $df = n - 2 = 100$; $\alpha = 0,05$ r tabel sebesar 0,195.

Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka, item soal angket tersebut tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya. Setelah dilakukan analisis melalui *SPSS for Windows Versi 27*, maka diperoleh r hitung sebagai berikut.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X)

Pertanyaan	r -Hitung	r -Tabel	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,382	0,195	0,001	Valid
P2	0,638	0,195	0,001	Valid
P3	0,543	0,195	0,001	Valid

P4	0,309	0,195	0,001	Valid
P5	0,629	0,195	0,001	Valid
P6	0,472	0,195	0,001	Valid
P7	0,558	0,195	0,001	Valid
P8	0,636	0,195	0,001	Valid
P9	0,475	0,195	0,001	Valid
P10	0,436	0,195	0,001	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Suatu pernyataan dalam kuisioner ini dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,195 dan untuk nilai P (Sig) untuk semua item lebih kecil dari 0,05 itu menunjukkan bahwa korelasi signifikan.

Tabel 4.5
Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,775	0,195	0,001	Valid
P2	0,732	0,195	0,001	Valid
P3	0,540	0,195	0,001	Valid
P4	0,434	0,195	0,001	Valid
P5	0,629	0,195	0,001	Valid
P6	0,350	0,195	0,001	Valid
P7	0,621	0,195	0,001	Valid
P8	0,342	0,195	0,001	Valid
P9	0,672	0,195	0,001	Valid
P10	0,757	0,195	0,001	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Suatu pernyataan dalam kuisioner ini dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,195 dan untuk nilai P (Sig) untuk semua item lebih kecil dari 0,05 itu menunjukkan bahwa korelasi signifikan.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten jika dilakukan berulang kali. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS

versi 27 dengan *Conbrach'Alpha* > 0,06. Penggunaan Teknik tersebut akan menunjukkan bahwa instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien raliabilitas atau *alpha* sebesar 0,06 atau lebih. Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Tabel Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X)

	Cronbach's Alpa	Syarat	Keterangan
10	0,683	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel diatas menunjukan bahwa nilai *Cronbach'Alpha* adalah 0,683 yang artinya nilai tersebut reliabel karena, batas minimal reliabilitas 0,6.

Tabel 4.7
Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Cronbach's Alpa	Syarat	Keterangan
10	0,795	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel diatas menunjukan bahwa nilai *Cronbach'Alpha* adalah 0,795 yang artinya nilai tersebut reliabel karena, batas minimal reliabilitas 0,6 nilai ini menunjukan bahwa kuisoner memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

3) Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-	
Smirnov Test	Unstandardized Residual

N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,5050653
	Std.Deviation	4,69598268
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,057
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200

Sumber : Data diolah, 2025

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 ($> 0,05$), yang berarti data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4) Uji Multikolinearitas

Penelitian ini bertujuan untuk apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Berikut hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	1,00	1,00

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* = 1,00 dan *VIF* = 1,00 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model. Karena nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

5) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual (error) pada model regresi. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,875	2,934		2,003	0,048
	Pelatihan	-0,044	0,072	-0,061	- 0,609	0,544

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai Sig untuk variabel pelatihan 0,544. Karena nilai Sig nya lebih besar dari 0,05 ($0,544 > 0,05$), maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap residual absolut. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas berdasarkan uji glejser, maka model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak digunakan.

6) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X (Pelatihan) dan Y (Kinerja Pegawai). Peneliti menggunakan bantuan *SPSS For Windows 27*. Koefisien determinasi (*R square*) bertujuan mengetahui seberapa besar kemampuan independen mampu menjelaskan variabel dependen. Berikut ini hasil uji determinasi R.

Tabel 4.11

Tabel Hasil Uji Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527	,523	3,565

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji determinasi Summary yaitu, $R \text{ Square} = 0,527$, artinya (52,7%) variasi dalam kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh pelatihan. Sisanya (47,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

7) Analisis Regresi Linear sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa *SPSS For Windows 27*. Hasil regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12

Tabel Hasil Regresi Linear Sederhana *Coefficients^a*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,755	3,421		2,267	,026
	Pelatihan	,807	,084	,697	9,613	<,001

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel tersebut adalah hasil analisis regresi linear sederhana dengan variabel independen (X) dan dependen (Y). Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil ini adalah angka 7,755 adalah nilai konstanta, artinya jika tidak ada pelatihan sama sekali, maka nilai dasar kinerja pegawai adalah 7,755. Angka 0,807 adalah nilai koefisien pelatihan, artinya setiap peningkatan 1 poin pada pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,807 poin. Selain itu, nilai t hitung untuk variabel pelatihan adalah 9,613 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

8) Uji t

Tabel 4.13

Uji t

Variabel	Koefisien (b)	Std. Error	t- hitung	Sig.	Kesimpulan
Konstanta	4,837	3,437	1,407	0,0163	Signifikan
X Pelatihan	0,878	0,084	10,458	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi diatas menunjukkan lebih kecil 0,05, maka variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian :

H₁ Adanya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan H₀ ditolak.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi $R = 0,726$ menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara pelatihan dan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sedangkan nilai R Square (R^2) = 0,527 menunjukkan bahwa sebesar 52,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja yang diterima. Pelatihan tersebut meliputi diklat administrasi publik, kepemimpinan, serta manajemen kepegawaian yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan teknis maupun non-teknis pegawai. Sementara itu, sisanya yaitu 47,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan, dan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan memberikan kontribusi besar, namun peningkatan kinerja pegawai tidak semata-mata bergantung pada pelatihan saja, melainkan juga perlu didukung oleh kondisi internal dan eksternal yang mendukung.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan sangat penting, efektivitasnya sangat bergantung pada perencanaan yang matang, kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja, partisipasi aktif pegawai, serta dukungan dari atasan dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan hasil pelatihan, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh dan tindak lanjut yang sistematis agar dampak positif terhadap kinerja pegawai dapat dirasakan secara optimal.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sungai Pinyuh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dan kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,726. Ini berarti semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pelatihan memberikan pengaruh sebesar 52,7% terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,527. Sisanya, sebesar 47,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah signifikan, dengan nilai F hitung = 109,368 dan nilai signifikansi = 0,000, yang berarti pelatihan secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung = 10,458 dan nilai signifikansi = 0,000 ($< 0,05$). Koefisien regresi sebesar 0,878 menunjukkan pengaruh pelatihan yang positif terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sungai Pinyuh.

Saran

Bagi Instansi

1. Perlu lebih sering mengadakan pelatihan kerja guna meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pegawai agar dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan lebih aktif dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka.

Bagi Masyarakat

Masyarakat diharapkan lebih memahami pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Dukungan dari Masyarakat, baik dalam

bentuk apresiasi terhadap pegawai yang telah melakukan atau mengikuti pelatihan maupun dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan keterampilan tenaga kerja sangat di butuhkan.

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Disarankan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.
2. Menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih akurat dan dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, R. M. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. *Nuevos sistemas de comunicación e información*, 15.
- Amalia, R. (2017). *Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. 77.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Blasius Pendamai Nehe, B. P. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- Fauziah, H., Kurniansyah, D., & Santoso, M. P. T. (2021). Analisa Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Firdaus, R. T. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Koentokoesniohadi Agency*. 2, 117.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207.

- Idrus, N., Suhairi, S., & Nurfahmi, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 5(1), 71–78.
- Junita, E., & Soesanto, R. (2023). 2+ _Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang Info Artikel. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 34–46.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Deepublish* (hal. 225).
- Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Batanghari, U. (2023). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil (pns) pada smkn 2 kota jambi skripsi*.
- Mardiana, M., & Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 16–23.
- Marniati, Prof.Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2.
- Nadeak, B. (2019). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. In *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Disusun*.
- Nainggolan, Y. S. dan N. P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Vasan Mandiri Indonesia. *Secietia journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(5).
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177.
- Rusby, Z. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.
- Sembiring, A. W., Nisa, K., Situmorang, M. S., Diastami, S. M., & Harahap, M. A. (2021). Peningkatan Mutu Pembelajaran Yayasan Pendidikan Ibnu Halim. *Journal Ability : : Journal of Education and Social Analysis*, 3(3), 145.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CVEUREKA*.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (hal. 244).
- Sutrisno, T. (2020). Pengaruh Lima Faktor Kedisiplinan Terhadap Kinerja. *Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya*.
- Syafrida, S. H. (2023). Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Nomor Mi).
- Syahputra, Y., & Nainggolan, N. P. (n.d.). *Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Vasan Mandiri Indonesia*.
- Wehelmina, R. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Nomor 9).