

EFEKTIFITAS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SINODE GEREJA AMIN

by Gea Dasar Iman

Submission date: 23-Jan-2024 01:11AM (UTC-0500)

Submission ID: 2276527516

File name: Skripsi_-_Dasar_Iman_Gea_1.docx (1.39M)

Word count: 14375

Character count: 97459

**EFEKTIFITAS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SINODE
GEREJA AMIN**

SKRIPSI



Oleh:

DASAR IMAN GEA
NIM. 2319106

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawainya. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam mewujudkan hal tersebut adalah melalui pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan salah satu investasi yang diharapkan dapat menghasilkan peningkatan kinerja, pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang lebih baik.

Banyak studi yang telah dilakukan terkait efektifitas pelatihan, namun hasil-hasil penelitian tersebut masih menunjukkan variasi. Ada organisasi yang mengalami peningkatan kinerja pegawai yang signifikan setelah mengikuti pelatihan, sementara organisasi lainnya tidak merasakan dampak yang signifikan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektifitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi." Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Definisi lainnya bersumber dari Dessler (2020), menurutnya kinerja adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien, serta memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Selain rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. Pelatihan pegawai telah menjadi agenda utama bagi banyak perusahaan di seluruh dunia. Menurut Armstrong & Taylor (2020),

pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Namun, pelaksanaan pelatihan yang tidak efektif dapat mengakibatkan biaya yang besar bagi perusahaan tanpa memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Dyastuti (2018), menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati & Atmaja (2021) menyimpulkan bahwa dengan adanya program pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Putri et al. (2022), menjelaskan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian yang berbeda, ditunjukkan oleh Muhtadin & Frianto (2020), dalam penelitiannya tentang peningkatan kinerja karyawan dengan pelatihan melalui kompetensi di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surabaya Selatan, menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi dipengaruhi oleh pelatihan secara signifikan dan positif, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi secara signifikan dan positif, dan kompetensi dapat menjadi variabel intervensi antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Selain itu, dalam konteks Indonesia, banyak organisasi, baik sektor pemerintahan maupun swasta, yang telah mengalokasikan anggaran yang besar untuk kegiatan pelatihan pegawainya. Namun, seringkali tidak ada evaluasi menyeluruh mengenai efektifitas pelatihan tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengukur sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektifitas pelatihan tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis di Kantor Sinode Gereja AMIN, terdapat beberapa permasalahan, di antaranya: 1) Masih kurang efektifnya dampak pelatihan bagi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai; hal ini menyebabkan kendala dalam hal pelayanan dan administrasi. Contohnya yang

sudah terjadi, dimana masih adanya kesalahan dalam membuat dokumen surat penting yang akan dibagikan ke seluruh Gereja Amin seperti konsep akta baptisan, pernikahan, dan juga seperti dokumen pembuatan laporan keuangan masih terdapat kesalahan 2) Kurangnya keterlibatan pemimpin dalam memberikan dukungan atau terlibat dalam proses pelatihan untuk memotivasi pegawai, sehingga menghambat keefektifannya karena pemimpin yang kuat dan suportif dapat memotivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh. Hal ini juga terjadi karena pemimpin tidak hanya memimpin administrasi tetapi juga memiliki tugas dan tanggungjawab dalam melayani jemaat di wilayah-wilayah tertentu sehingga pemimpin kurang memiliki waktu untuk terlibat langsung mengawasi para pegawai, 3) Kurangnya rencana evaluasi, dimana sulit untuk menilai efektivitas pelatihan tanpa adanya pengukuran dan evaluasi yang tepat. Organisasi harus memiliki rencana evaluasi yang jelas untuk mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi karena unsur pimpinan lebih fokus dalam melayani di jemaat sehingga tidak diprogramkan rencana evaluasi secara berkelanjutan, 4) Kurangnya tindak lanjut dari pelatihan, dimana setelah pelatihan selesai. Penting adanya tindak lanjut yang efektif untuk memastikan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Tanpa adanya tindak lanjut, pelatihan menjadi sia-sia. Tidak adanya tindak lanjut dari pelatihan yang diberikan kepada para pegawai disebabkan oleh karena keterbatasan dana, kurangnya waktu yang dibutuhkan untuk mempersiapkan dan melaksanakan pelatihan 5) Keterbatasan sumber daya seperti anggaran, waktu, dan kurangnya sumber daya peserta pelatihan dapat membatasi jenis pelatihan yang dapat diberikan dan mengurangi kualitasnya. Situasi dan kondisi ini sangat menentukan sebuah pelatihan karena pelatihan yang maksimal dengan hasil yang maksimal membutuhkan dana yang cukup besar sehingga hal ini menjadi kendala utama, maka solusi yang diberikan agar tetap melaksanakan pelatihan kepada para pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin adalah dengan membatasi peserta, mengurangi durasi waktu yang dibutuhkan, dilaksanakan ditempat yang kurang memadai dengan biaya yang sangat minim dan bahkan membatasi narasumber yang handal untuk menyampaikan materi.

Di Kantor Sinode Gereja AMIN masih terdapat pegawai yang kinerjanya belum optimal, hal ini ditandai dengan kurangnya disiplin kerja, kurangnya penyelesaian tugas yang telah diberikan dengan tepat karena keterbatasan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga diperlukan pelatihan untuk mengembangkan kapasitas pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Jika penelitian tidak dilakukan terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja, baik itu dalam konteks individu, organisasi, maupun sistem yang lebih besar, maka berbagai konsekuensi negatif dapat muncul, seperti stagnasi kinerja, ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan, rendahnya efisiensi produksi, hilangnya kesempatan, hilangnya kepercayaan dan kemungkinan dampak lain yang dapat terjadi hingga berdampak pada organisasi.

Melihat urgensi dan relevansi masalah tersebut, maka penelitian tentang efektifitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai serta rekomendasi bagi organisasi dalam menyusun program pelatihan yang efektif di masa depan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan mengangkat judul "**Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin.**"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian dapat teridentifikasi sebagai berikut:

- a. Pelatihan SDM bagi para pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin masih belum efektif.
- b. Keterlibatan pemimpin dalam proses pelatihan masih belum maksimal.
- c. Rencana evaluasi hasil pelatihan belum terprogram.
- d. Tindak lanjut pelatihan secara berkelanjutan tidak dilaksanakan.
- e. Sumber dana, waktu, dan peserta pelatihan sangat terbatas.

1.3 Fokus Penelitian

4 Dari identifikasi di atas, menjadi dasar untuk menentukan fokus utama penelitian ini, adalah efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin, dengan berbagai masalah yang diidentifikasi sebagai latar belakang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan fokus penelitian di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana efektivitas pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin?
2. Bagaimana dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin?
3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin?
4. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelatihan yang diberikan dan dampaknya terhadap kinerja mereka?
5. Apa rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan:

1. Efektivitas pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin.
2. Dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin.
4. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelatihan yang diberikan dan dampaknya terhadap kinerja mereka?

5. Apa rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini dapat menambah teori pelatihan dan kinerja yang sudah ada, memberikan wawasan yang berharga tentang dinamika konsep-konsep ini dalam konteks organisasi tertentu.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Untuk Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

- 1) Mahasiswa dan dosen akan mendapatkan kesempatan untuk memahami konteks nyata dari pelatihan dan kinerja pegawai di lembaga keagamaan, yang mungkin berbeda dari organisasi bisnis tradisional.
- 2) Temuan dari penelitian dapat diintegrasikan ke dalam kurikulum, memperkaya materi tentang pengembangan SDM dan pelatihan.
- 3) Menyediakan peluang bagi Prodi Manajemen untuk menjalin kerjasama dengan lembaga keagamaan seperti Sinode Kantor Gereja Amin dalam program magang, pelatihan, dan proyek penelitian lainnya.

b. Untuk Kantor Sinode Gereja Amin

- 1) Dengan memahami efektivitas pelatihan yang ada, Sinode Gereja Amin dapat memodifikasi atau meningkatkan program pelatihan mereka untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
- 2) Temuan penelitian akan membantu dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam merancang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

- 3) Hasil penelitian memberikan data konkret yang dapat digunakan oleh pimpinan Sinode Kantor Gereja Amin dalam pengambilan keputusan terkait program pelatihan dan pengembangan pegawai.
 - 4) Dengan mengetahui elemen pelatihan yang paling efektif, Sinode Gereja Amin dapat mengalokasikan sumber daya dan anggaran dengan lebih tepat.
- c. Untuk Peneliti Berikutnya
- 1) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi awal atau dasar bagi peneliti berikutnya yang tertarik pada topik serupa.
 - 2) Peneliti berikutnya dapat mengidentifikasi area-area yang belum dieksplorasi dalam penelitian ini dan menjadikannya sebagai fokus utama penelitian mereka

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas, secara umum dapat ditinjau dari berbagai aspek. Ada yang menelaahnya dari aspek proses maupun produk, memaknainya secara sempit dan luas. Namun, tinjauan efektivitas dari berbagai aspek tersebut pada akhirnya bermuara kepada ukuran atau tingkat keberhasilan pencapaian suatu tujuan secara tepat.

Menurut Handoko (2018: 214), Pengertian efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Lebih merujuk kepada aspek produk efektivitas berkaitan dengan *“the degree to which goals are attained”* atau *“the degree to which an organization attains its objective”*. Efektivitas juga didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif untuk mengevaluasi tingkat kinerja yang telah dicapai. (Ermi Sola, 2017: 239).

Efektivitas berasal dari kata “efektif” yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas mengandung arti “keefektifan/*effectiveness*”, pengaruh atau efek keberhasilan, dan kemandirian atau kemujaraban.

Secara umum, efektivitas sering dikaitkan dengan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Mengingat suatu tujuan atau usulan yang dicapai sesuai dengan rencana dapat dikatakan efektif, tetapi belum tentu efektif. Meskipun efisiensi meningkat dalam suatu organisasi, itu belum tentu efektif. Tentunya jika tujuan atau sasaran telah tercapai seperti yang direncanakan sebelumnya, maka dapat dikatakan efektif. Jadi, jika suatu pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan, maka dapat dikatakan tidak efisien. Efektivitas adalah gambaran

keberhasilan atau keunggulan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dan hubungan antara nilai-nilai yang berbeda.

Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat” (Sedarmayanti, 2019:59).

Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas. Menurut Effendy efektivitas adalah sebagai berikut: ”Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan” (Effendy, 2018:14).

Pengertian efektivitas menurut Hadayaningrat dalam buku Azas-azas Organisasi Manajemen adalah sebagai berikut: “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” (Handyaningrat, 2019:16). Pendapat Hadayaningrat mengartikan efektivitas bisa diartikan sebagai suatu pengukuran akan tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya secara matang.

Menurut pendapat ketiga ahli di atas, efektivitas adalah komunikasi yang melalui proses tertentu dengan cara yang terukur, yaitu tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan perkiraan biaya, waktu tertentu dan jumlah orang tertentu. Jika tindakan pencegahan ini berjalan dengan lancar, tujuan yang direncanakan akan tercapai sesuai keinginan.

2.1.2 ³ Pengertian Pelatihan

Pelatihan menjadi sarana penting bagi suatu perusahaan yang harus dilakukan dalam memasuki era globalisasi saat ini, karena dilihat saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang penting dan harus dibangun atau dijaga sedemikian rupa, sehingga

ketika sumber daya manusia telah mempunyai keahlian khusus maka perusahaan telah mempunyai kekuatan khusus untuk pembandingan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus menyadari bahwa kegiatan pelatihan ini menjadi salah satu bagian fundamental bagi karyawan, meskipun dengan diadakannya program pelatihan ini menghabiskan banyak biaya dan waktu tetapi setidaknya mengurangi perputaran kerja karyawan, sehingga membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja.

Pelatihan menjadi salah satu tugas perusahaan untuk mengembangkan potensi para karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Pelatihan yaitu suatu proses untuk memperbaiki dan menambah keterampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2019: 87).

Menurut Simamora (2018: 126), pelatihan adalah suatu kegiatan yang telah dirancang sedemikian rupa oleh manajer perusahaan guna meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman serta untuk merubah mindset karyawan. Dengan adanya pelatihan ini nantinya diharapkan menambah nilai dari perusahaan dengan menambah kapasitas pada karyawan.

Menurut (Saeed & Asghar, 2019), pelatihan didefinisikan suatu kegiatan yang telah terorganisir dan dapat digunakan untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan serta membantu karyawan untuk bertanggungjawab dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga menjadi efektif dan efisien.

Tujuan diadakannya pelatihan ini yaitu untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan keahlian serta meningkatkan pengalaman karyawan. Menurut Sunyoto (2019: 137), tujuan diadakannya pelatihan yaitu:

1. Untuk memperbaiki kinerja yang mana nantinya dapat mengisi kekurangan dari karyawan sebelumnya.
2. Mengurangi waktu belajar dimana ketika saat proses seleksi belum maksimal maka pelatihan ini mampu membantu calon karyawan untuk belajar dan dapat

mengurangi gap antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

3. Memecahkan masalah operasional, promosi karyawan.
4. Memutakhirkan keahlian para karyawan.
5. Orientasi karyawan terhadap organisasi.
6. Untuk memenuhi kebutuhan pribadi.

Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan yaitu bisa dari dalam diri sendiri maupun dari luar (lingkungan). Dengan mengikuti pelatihan ini banyak manfaat yang diperoleh baik bagi individu maupun bagi perusahaan. Bagi individu sendiri yaitu dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta pengalaman individu. Serta juga ketika karyawan tersebut mengikuti pelatihan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan serta juga dapat membantu menyelesaikan masalah dan dapat membuat keputusan yang efektif dan efisien. Sedangkan manfaat bagi perusahaan sendiri yakni dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan, dapat meningkatkan kualitas kinerja dari karyawannya dan dapat mengembangkan perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian dengan tujuan meningkatkan kinerja. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Hasibuan, 2018: 69).

Adapun Dessler (2019: 284) mendefinisikan pelatihan sebagai proses mengajarkan pegawai baru atau lama berupa keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Setiap pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia

yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2.1.3 Metode Pelatihan

Dalam prosesnya, pelaksanaan pelatihan harus ada rancangan dan proses yang jelas agar tujuan pelatihan itu dapat tercapai. Oleh karena itu dibutuhkan suatu metode dalam menjalankan pelatihan tersebut. Metode tersebut harus bisa menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan juga harus memperhatikan berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

Mengenai metode pelatihan, Priansa (2018: 192), menjabarkan metode pelatihan dan pengembangan bagi karyawan sebagai berikut:

1. *Praktik Kerja Langsung (On The Job Training)*
Merupakan sistem pelatihan yang dimana pimpinan memberikan tugas langsung kepada karyawan untuk melatih mereka. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:
 - a. *Formal* Pimpinan menunjuk seorang karyawan senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apa yang telah dilakukan oleh karyawan senior.
 - b. *Informal* Pimpinan menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian karyawan disuruh untuk mempraktikannya.
2. *Vestibule*
Bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan karyawan langsung, melainkan pelatih khusus dengan cara menggunakan duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan.
3. *Apperenticeship*
Metode ini merupakan sistem magang yang dipergunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi.
4. *Kursus Keahlian (Specialist Course)*
Metode pelatihan ini digunakan dengan teknik pendidikan. Metode ini diadakan untuk memenuhi minat karyawan dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya.

Menurut Bangun (2019: 210), menambahkan bahwa metode pelatihan juga dapat dilakukan dengan metode *Off The Job Training*. Metode ini dilaksanakan pada saat dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja, dengan tujuan agar karyawan terpusat pada kegiatan pelatihan. Metode ini digunakan jika tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Pelatih (*trainers*) didatangkan dari luar organisasi atau peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

1. *Business Games*

Peserta dilatih dengan memecahkan suatu permasalahan, sehingga peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi dalam perusahaan lain. Metode ini bertujuan untuk mengasah kemampuan peserta dalam pengambilan keputusan dan melatih cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.

2. *Vestibule School*

Karyawan dilatih menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya terjadi di lapangan tetapi dilaksanakan di luar perusahaan dan menggunakan pelatih khusus (*trainer specialist*). Salah satu bentuk dari metode ini adalah simulasi.

3. *Case Study*

Peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian peserta diminta untuk memecahkan permasalahan tersebut.

2.1.4 Tujuan dan Mafaat Pelatihan

Pelatihan dalam penerapannya tentu memiliki tujuan. Jika dilihat dari tujuan utamanya, pelatihan bertujuan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Program-program pelatihan tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2018: 61).

Selain itu, Hasibuan (2018: 72) juga menjelaskan tujuan dari pelaksanaan pelatihan adalah untuk merealisasikan target kerjaperusahaan dengan tujuan kegiatan kerja yang dilaksanakan dapat

berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan program pelatihan juga dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia yang dimana pelatihan tersebut ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Mengenai manfaat pelatihan, Rivai (2019: 167-168), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Manfaat untuk karyawan

Manfaat yang diperoleh antara lain membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan. Pelatihan juga dapat membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap serta meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

2. Manfaat untuk perusahaan

Manfaat bagi perusahaan antara lain mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan, memperbaiki moral sumber daya manusia, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan serta menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.

3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.

Manfaat yang didapat antara lain meningkatkan komunikasi antar grup dan individual, membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi, memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif, meningkatkan keterampilan interpersonal serta memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

2.1.5 Indikator Pelatihan

Menurut Genot Agung Busono (2019: 89-90), Indikator yang digunakan dalam sistem pelatihan dalam penelitian ini meliputi kejelasan sasaran/perencanaan, ketepatan sistem, dan meteri sistem pelatihan, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Sasaran atau Perencanaan

Sistem Menurut Fatimah, salah satu yang harus diperhatikan untuk mencapai program pelatihan adalah mempunyai sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai. Selanjutnya, Jogiyanto menyatakan bahwa suatu sistem pasti mempunyai tujuan atau sasaran, kalau tidak mempunyai sasaran maka operasi sistem tidak ada gunanya. Sasaran dari system sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.

2. Ketepatan Sistem

Sistem yang tepat akan mempengaruhi kinerja pencapaian sistem itu sendiri. Fatimah menyatakan bahwa, selain sasaran atau perencanaan sistem, yang juga perlu diperhatikan untuk mencapai program pelatihan adalah metode penilaian sejauh mana sasaran program pelatihan dapat tercapai, serta menggunakan metode-metode yang tepat guna, sehingga sistem yang digunakan tepat dan sesuai dengan tujuan.

3. Meteri sistem pelatihan

Dalam suatu pelatihan, tentu materi sangat berhubungan pelatihan tersebut. Tanpa adanya materi suatu sistem pelatihan tidak akan berjalan. Menurut Fatimah, salah satu pencapaian program pelatihan adalah materi disampaikan secara mendalam sehingga mampu merubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan. Selain itu, materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.

Menurut Dessler (2019:284), menjelaskan bahwa pelatihan dapat dibagi menjadi lima indikator, sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan berkompeten, yaitu

instruktur pelatihan harus memiliki kualifikasi atau kompetensi yang memadai, mampu memotivasi peserta dan kebutuhan umpan balik.

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Di sini karakteristik peserta dapat dilihat dari bagaimana animo atau semangat peserta mengikuti pelatihan dan bagaimana keinginan mereka untuk memperhatikan setiap detail pelatihan yang diberikan.

3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Metode pelatihan tersebut hendaknya memiliki kesesuaian dengan jenis pelatihan dan materi pelatihan yang dilaksanakan.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Materi pelatihan tersebut diharapkan dapat menambah kemampuan para karyawannya dan adanya kesesuaian materi pelatihan dengan tujuan dari pelatihan tersebut.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan dari suatu pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang di perlukan seperti koreksi akan kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahwa untuk

perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain (Mangkunegara 2017: 138).

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ada banyak pengertian kinerja yang dikemukakan para ahli. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019: 132).

Menurut Setyowati dan Haryani (2016: 179), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak.

Menurut Sutrisno (2019:172), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Afandi (2018:83), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Selain itu menurut Fahmi (2017:188), bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Tentunya proses yang dapat diukur apalagi melibatkan periode tertentu sudah pasti berhubungan dengan waktu. Namun dalam mencapai suatu tujuan organisasi, diperlukan pencapaian kualitas dan kuantitas yang maksimal.

Menurut Setyowati dan Haryani (2016: 179), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak.

Menurut Mathis dan Jocson (2016:269), bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh aparat dalam mengembang pekerjaan”.

Rivai dan Sagala (2019:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja.

2.2.2 Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan

utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Prawirasentono Suyadi (2017: 37), bahwa “Perencanaan kinerja adalah mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi”. Untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti diharapkan.

Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dan sasaran pada tingkat organisasi akan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas daripada tingkat bisnis, departemen maupun divisi. Namun, diantaranya terdapat benang merah yang menghubungkannya.

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting manajemen kinerja. Perencanaan melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan datang dan bukannya menganalisis kinerja yang lalu. Menurut Mulyadi (2018: 58), bahwa: “Perencanaan kinerja merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan”.

2.2.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Melalui pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintah akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan

nasional. Pengukuran kinerja pegawai akan dapat berguna untuk: (1) mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang ada dibawah standar kinerja, (2) sebagai bahan penilaian bagi pihak pimpinan apakah mereka telah bekerja dengan baik, dan (3) memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk meningkatkan organisasi (BPKP, 2018:93).

Dalam pengukuran kinerja (*performance*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam tiga kelompok besar yaitu, (1) berkaitan dengan karakteristik kualitas kinerja aparat; (2) berkaitan dengan kualitas kerja aparat; dan (3) berkaitan dengan kemampuan bekerja sama dengan aparat lainnya (Sainul, 2018:130).

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya tingkat pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh pemangku kepentingan dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan (Nurhidayati dan Silpia 2018: 65).

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi suatu organisasi. Pengukuran kinerja menurut Sony Yuwono dkk (2019:29) bermanfaat untuk:

1. Memotivasi aparat untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
2. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.

3. Membuat suatu tujuan strategi yang biasanya masih menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
4. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi atas perilaku yang di harapkan tersebut.

Dari beberapa pengertian dan penjabaran tentang pentingnya pengukuran kinerja yang telah dikemukakan dari atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dan hasil pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan organisasi dimasa yang akan datang.

2.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut Amstrong (2019: 272), bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kerja atau kompetensi yang ditampilkan aparat dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilaian tentang seberapa baik kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2019:272), bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik aparat melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada aparat.

Menurut Sikula (2019:272), bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengistimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilaian kinerja adalah evaluasi atau sistematika terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan di tujukan untuk pengembangan.

2.2.5 ¹¹ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Donnely (2018: 270), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologi, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2019: 67), “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Mahsun (2018: 78), ada beberapa elemen pokok yaitu:

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja atau penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas.
5. Pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada *outcome* dan bukan *input* dan proses *outcome* yang dimaksudkan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Menurut Mangkunegara (2019: 36), bahwa: terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi:

1. Aspek kuantitatif yaitu:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Aspek kualitatif yaitu:
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
 - c. Kemampuan menganalisis data dan informasi yang ada, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
 - d. Kemampuan untuk mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen masyarakat).

2.2.6 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Muljadi dalam Mangkunegara (2019: 36), bahwa “Seluruh aktivitas organisasi harus diukur agar dapat diketahui tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi, pengukuran dapat dilakukan terhadap masukan (*input*) dari program organisasi yang lebih ditekankan pada keluaran (*output*), proses, hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) dari program organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat”.

Selanjutnya, mangkunegara mengatakan bahwa “Pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan yang meliputi:

1. Penetapan indikator kinerja
2. Penentuan hasil capaian indikator kinerja

Menurut Mahsun (2018:79), mengatakan bahwa indikator kinerja terdiri dari:

1. Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas,
2. Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja,
3. Kehadiran/keterlambatan

Cara pengukuran kinerja kerja menurut Muljadi dalam Mangkunegara (2017: 48), terdiri dari:

1. Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
2. Membandingkan kinerja nyata dengan hasil yang diharapkan.
3. Membandingkan kinerja nyata dan standar kinerja.

2.2.7 ¹³ Indikator Kinerja

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

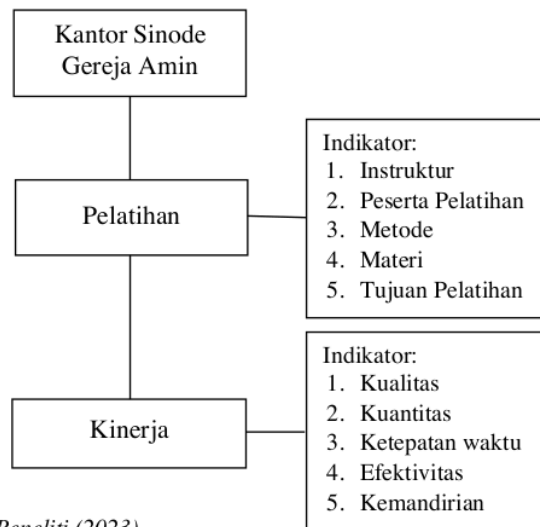
Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Bintoro dan Darianto (2017:107), ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu
Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaiki hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.3 Kerangka Berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: Peneliti (2023)

Gambar 2.1
Kerangka berpikir

Berdasarkan gambar kerangka berpikir di atas, maka dapat diketahui dan dipahami bahwa Kantor Sinode Gereja Amin membutuhkan pegawai

yang memiliki kinerja baik dalam bekerja mengelola administrasi sementara pegawai yang sudah ada sebagian masih ada kelemahan dan kekurangan dalam mengelola administrasi yang dibutuhkan Kantor Sinode ini. Untuk mengatasi dan meningkatkan kinerja dalam bekerja, Kantor Sionde perlu melaksanakan pelatihan yang efektif untuk mengubah para pegawai dari tidak mampu menjadi mampu. Untuk melaksanakan pelatihan yang efektif harus didukung oleh beberapa faktor seperti instruktur, peserta pelatihan, metode, materi, tujuan pelatihan. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan beberapa faktor seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Dengan demikian, maka program kerja yang diharapkan oleh Kantor Sinode Gereja Amin dapat terwujud.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di Kantor Sinode Gereja Amin yang beralamat di Jalan Gereja Amin No. 48 Desa Tetelesi I Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat *eksplanasi*, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah.

Riset berdasarkan jenis data menurut Suliyanto (2018: 34), dibagi menjadi:

1. Riset kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.
2. Riset kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.
3. Riset gabungan/kombinasi adalah riset yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Dari pendapat di atas, peneliti menetapkan jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dimana metode ini lebih menekankan pada pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari fenomena tersebut dan sangat terpengaruh pada kekuatan kata dan kalimat atau sering juga dikatakan berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Suryabrata (2018: 25), bahwa istilah Variabel dapat diartikan bermacam-macam. Dalam penelitian ini variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian itu sebagai faktor-faktor yang berperan dalam

peristiwa atau gejala yang akan diteliti”. Maka dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel pelatihan dan variabel kinerja.

Untuk mengukur variabel Pelatihan terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu:

1. Instruktur.
2. Peserta pelatihan.
3. Metode.
4. Materi.
5. Tujuan pelatihan.

Variabel kinerja terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

3.4 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, sehingga dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Untuk memperoleh hasil yang akurat, maka peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai.

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai. Oleh karena itu, kondisi informan pun harus jelas sesuai dengan kebutuhan data agar dapat diakui kebenaran datanya.

Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen selain manusia (seperti: angket, pedoman wawancara, pedoman observasi dan sebagainya) dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci.

Menurut Sugiyono (2018: 102), bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data dilapangan. Sebelum menyusun instrument penelitian, penting untuk diketahui pula bentuk-bentuk instrumen yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Bentuk Instrumen Tes.
2. Bentuk Instrumen *Interview*.
3. Bentuk Instrumen Observasi.
4. Bentuk Instrumen Dokumentasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti menggunakan instrument penelitian dengan berpedoman pada jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan bentuk instrument *interview* dan *observasi*.

3.5 Informan (*Key Information*)

Menurut Sugiyono (2019:127), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*”.

Pemilihan informan-informan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sebagaimana maksud yang disampaikan oleh Sugianto dalam buku Memahami Penelitian Kualitatif, adalah: *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi social yang diteliti. Maka yang menjadi kunci informasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sinode Gereja Amin sebanyak 5 orang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer, secara langsung dari responden dengan cara:

a. Pengamatan (*Observasi*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

b. Wawancara (*Interview*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden atau kepada pihak/sumber-sumber data yang dianggap perlu.

c. Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan foto dan dokumentasi di lokasi penelitian.

2. Data Sekunder, dengan memperoleh data dari berbagai literatur atau buku-buku yang berhubungan dengan masalah pokok dalam penelitian.

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti sangat membutuhkan data dan informasi yang akurat untuk menjawab fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Data primer yang bersumber dari lokasi penelitian merupakan data dan informasi utama untuk memberikan jawaban terhadap tujuan dari pelaksanaan penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini ada 4 tahap, yaitu:

1. Pengumpulan Data

Langkah pertama dalam proses analisis data adalah pengumpulan data. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi yang dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua aspek yaitu, deskripsi dan refleksi.

Catatan deskripsi merupakan data alami yang berisi tentang apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti tentang fenomena yang dijumpai.

Sedangkan catatan refleksi merupakan catatan yang membuat kesan, komentar, dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai.

Catatan lapangan dari observasi dibuat selengkap mungkin oleh peneliti. Penelitian ini, catatan lapangan dibuat penjelasan mengenai jumlah karyawan yang ada.

2. Reduksi Data

Setelah pengumpulan data, langkah kedua proses analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data. Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat. Menggolongkan kedalam pola-pola dengan membuat transkrip penelitian untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus. Membuang bagian yang tidak diperlukan atau tidak relevan dengan penelitian sehingga pada akhirnya diperoleh data yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Penyajian Data

Setelah proses reduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang telah tersusun sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan apa yang telah diteliti sehingga diperoleh kemudahan dalam menafsirkan data.

4. Penarikan Kesimpulan

Setelah proses penyajian data, langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan, pola-pola penjelasan, alur sebab akibat. Kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini segera diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan lapangan yang sudah ada, tujuannya adalah agar diperoleh pemahaman yang lebih tepat, selain cara itu bisa juga dengan mendiskusikannya.

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Gereja Amin

4.1.1 Sejarah Singkat Pekabaran Injil di Nias

Pdt. L. E. Denninger adalah misionari dari Badan Misi Rheinische Missionsgesellschaft (RMG) di Jerman yang pertama ke Pulau Nias. Tiba tgl 27 September 1865 (tanggal ini kemudian diperingati sebagai HUT PI di Pulau Nias). Dalam 50 tahun setelah Denninger, hanya sekitar 20.000 orang Nias yang menjadi Kristen.

Pertobatan massal yang disebut “fangesa dodo sebua” terjadi tahun 1916 di Helefanikha. Berlangsung dalam 3 gelombang besar sampai tahun 1929. Oleh gerakan Roh Kudus itu, Injil dalam waktu singkat meluas di seluruh pulau Nias.

Tahun 1936 Sidang Sinode pengesahan berdirinya organisasi gereja hasil dari badan misi RMG di Nias yang disebut BNKP. Missionary, Pdt. A. Luck adalah Ephorus pertama dari BNKP

4.1.2 Sejarah Berdirinya Gereja Amin

Peralihan kepemimpinan di BNKP dari Pdt. A. Luck kepada Pdt. Atofona Harefa. Peralihan kepemimpinan yang mendadak ini membawa ketidak-kompakkan terhadap pendeta-pendeta senior BNKP yang kemudian berlanjut dengan pemecatan Pdt. Singambowo Zebua dari kependetaan di BNKP. Pdt. S. Zebua adalah warga desa lasara di wilayah Negeri (öri) Idanoi.

Munculnya selisih faham antara tuan Bell dengan Tuhenori Idanoi, Adolf Gea terkait dengan pembangunan tempat ibadah darurat (lots) Pos Pekabaran Injil Tetelesi. Sebagai pimpinan Lots, Adolf Gea meminta Tuan Bell membangun lots, karena persembahan sepenuhnya ditangani oleh Tuan Bell, sedang Tuan Bell belum mau membangun Lots itu. Perbedaan pendapat ini akhirnya membuat tuan Bell menutup Lots dan Adolf Gea membangun lots baru sebagai tempat ibadah.

Ketidak-puasan terhadap kepemimpinan BNKP ketika itu dan penutupan lots oleh tuan Bell mendorong Pdt. Singambowo Zebua dan Tuhenori Idanoi, Adoft Gea dibantu oleh bapak L. Andries (kepala kejaksaan negeri di Nias), bapak Matias Larosa dan para salawa di wilayah “Negeri Idanoi” memisahkan diri dari BNKP dan membentuk satu organisasi sendiri yang disebut **Golongan Angowuloa Masehi Idanoi Nias** (Golongan AMIN).

Golongan AMIN ini didirikan di Tetehosi Idanoi dan kemudian diumumkan peresmiannya pada tgl 12 Mei 1946 di gedung BNKP distrik Helefanikha yang berada di wilayah Negeri Idanoi. Ketika berdiri ada 1 (satu) jemaat dan 10 (sepuluh) pos pekabaran Injil dengan jumlah anggota 13.680 orang, yaitu: Jemaat Helefanikha, kemudian Pos pelayanan Tetehosi, Sisarahili, Onowaembo, Hiligara, Onombongi, Umbuhumene, Samasi (?), Ladea, Lasara O’o, Gido sebua. Tenaga pendeta ketika itu hanya satu orang saja, yaitu Pdt. Singambowo Zebua.

Kepengurusan:

Ketua umum : Adoft Gea
 Ketua Pusat : Pdt. S. Zebua
 Ketua cabang : Isasari Gea
 Sekretaris : Sibuloni Zebua
 Bendahara : Faododo Gea
 Penasihat : Jaksa Lodewijk Andries

Kemudian pada Sidang Sinode Am istimewa pada tahun 1972 di Tetehosi, nama Gereja ini diubah dari Golongan Angowuloa Masehi Idanoi Nias menjadi Gereja Angowuloa Masehi Indonesia Nias. Istilah ranting dan cabang juga diganti menjadi jemaat dan wilayah. Pengurus Pusat diganti menjadi majelis sinode. Pada sidang Sinode Am I tahun 1975, Ketua wilayah diganti menjadi Wali Wilayah.

Dari awal berdiri pimpinan gereja disebut Ketua Umum. Namun pada Sidang Sinode V Gereja AMIN tahun 1992 di Tetehosi, nama

Ketua Umum diganti menjadi **Bishop** untuk memberi tekanan terhadap fungsi kegemalaan dari pimpinan.

Karena keterbatasan pendeta, maka dari awal berdiri pelayanan di jemaat-jemaat dilayani oleh para sinenge. Pendeta-Pendeta yang dikursuskan kemudian diangkat sebagai Pendeta keliling dan di kemudian hari disebut sebagai Wali Wilayah yang melayani beberapa jemaat.

Pdt. Christian Totonafu Larosa, S.Th adalah pendeta pertama yang diutus ke STT Jakarta dan berpendidikan sarjana teologi. Kemudian disusul dengan beberapa pendeta lainnya sampai sekarang. Sejalan dengan semakin bertambahnya tenaga pendeta, maka mulai tahun 2000an dimulai penempatan pendeta sebagai pendeta jemaat. Penggajian pendeta yang sebelumnya juga setralisasi, sejak tahun 2008 diserahkan ke jemaat-jemaat untuk menanggung.

Pada Sidang Raya IX PGI di Tomohon tahun 1980, Gereja AMIN menjadi anggota PGI dengan nomor urut ke-50 dan kemudian mendapat pengakuan/pengesahan sebagai gereja berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Bimas (K) Protestan Departemen Agama RI no. 95 tanggal 24 April 1990. Pada tahun 2003, Gereja AMIN menjadi anggota Lutheran World Federation (LWF).

4.1.3 Kondisi Pelayanan Gereja Amin Sekarang

Sekarang ini Gereja AMIN terdiri dari 70 (tujuh puluh) jemaat, 5 (lima) jemaat persiapan dan 8 (tujuh) pos pekabaran Injil yang menyebar di seluruh kabupaten/kota di Kepulauan Nias, Medan, Tapanuli Tengah dan Selatan, Bekasi dan Pekan Baru. Jemaat-jemaat ini dibagi dalam 13 (tiga belas) wilayah pelayanan dan satu wilayah pelayanan khusus yang langsung berada di bawah pelayanan BPHMS. Jumlah pelayan Gereja AMIN terdiri dari 52 (lima puluh dua) Pendeta, 2 (Dua Puluh Dua) vikaris, dan 52 (lima puluh dua) sinenge (guru jemaat).

Gereja AMIN menganut sistem kepemimpinan pelayanan presbiterial sinodal. Lembaga pimpinan tertinggi adalah Majelis Sinode. Majelis Sinode terdiri dari BPHMS, Pekerja Lengkap Sinode (PLS) dan Badan Pemeriksa administrasi dan Keuangan (BPKP). Selain ketiga badan itu ada Majelis pertimbangan (MP) sebagai mitra dari Majelis Sinode.

Komposisi dan personalia BPHMS masa bakti 2022 -2027 sebagai berikut:

Ketua Umum : Bishop Sarofati Gea, S.Th
 Sekretaris Umum : Pdt. Idaman Gulo, S.Th
 Bendahara Umum : Pdt. Solo'o Lahagu, M.Th

Ada 3 **unit pelayanan** yang ada di lingkup sinode Gereja AMIN, yaitu:

1. Yayasan Tomosa yang bergerak di bidang pendidikan formal dan non formal serta pemberdayaan masyarakat
2. Koperasi Serba Usaha (KSU) Tomosa yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam dan usaha lainnya.
3. Badan penghimpun dan pengelola (BPP) Dana Abadi Gereja AMIN
 Selanjutnya, sumber-sumber dana abadi di lingkup sinode Gereja AMIN, yaitu:

1. 80% Kolekte dana abadi (3 kali setahun, yaitu pada hari Jumat agung, Pentakosta dan Minggu peringatan kehidupan kekal)
2. 80% Sumbangan tahunan keluarga
 - Rp. 10.000/kel. petani, nelayan dan pedagang kecil;
 - Rp. 100.000 /kel. Pendeta, PNS, ABRI, dan
 - Rp. 200.000/kel. Pengusaha dan Pejabat daerah
3. Sumbangan atas pelayanan Gereja (Rp. 5.000/baptis; Rp. 10.000/Sidi dan Rp. 15.000/Nikah)
4. Penggalangan dana oleh BPP Dana Abadi

Gereja AMIN juga memiliki 1 (satu) SMP swasta Tomosa 1 dan 2 SMK, yaitu SMK Swasta Tomosa 1 dan 2 yang berada di bawah

Yayasan Tomosa. Wilayah pelayanan Gereja AMIN dipimpin oleh seorang Wali Wilayah. Namun wilayah pelayanan tidak struktural. Karena itu kita tidak mengenal Majelis Wilayah (Klasis).

Pimpinan tertinggi di Jemaat adalah Majelis Jemaat yang terdiri dari:

1. Pendeta dan sinenge Jemaat
2. BPHMJ
3. Koodinator kelompok keluarga
4. Ketua Komisi-komisi
5. Majelis Jemaat Ex-officio

Masa bakti Majelis Sinode dan Majelis jemaat berlangsung selama 5 tahun. Oleh karena itu setiap 5 tahun sekali akan ada Sidang Sinode Am dan Sidang Jemaat di masing-masing Jemaat. Selain Sidang Sinode Am, juga ada Sidang Majelis Sinode dan Majelis Jemaat yang dilaksanakan sekali setahun. Sidang ini disebut sidang tahunan, karena tugas utamanya untuk mengevaluasi pelayanan dan membahas serta menetapkan rencana program dan anggaran tahunan Sinodal ataupun Jemaat di tingkat jemaat. Selain Sidang Majelis Jemaat, di jemaat-jemaat ada masih ada rapat caturwulan untuk mengevaluasi pelayanan yang telah dilakukan.

4.1.4 Visi dan Misi PGereja Amin

Visi Gereja AMIN sepanjang kehadirannya di bumi mengacu kepada Yohanes 17:3, yaitu “Mengenalkan kepada semua orang satu-satunya Allah yang benar dan Yesus Kristus yang telah diutus oleh Allah untuk memperoleh hidup yang kekal.”

Visi

Gereja AMIN yang tangguh, mandiri dan peduli

Misi

1. Meningkatkan kualitas iman yang tangguh

2. Meningkatkan kemandirian keluarga dan jemaat
3. Meningkatkan kepedulian antar keluarga dan antar jemaat

Output (Hasil)

1. Terbangunnya kualitas iman yang tangguh
2. Terbangunnya kemandirian keluarga dan jemaat
3. Terbangunnya kepedulian antar keluarga, antar jemaat dan antar wilayah

Fokus Pelayanan Tahun 2023

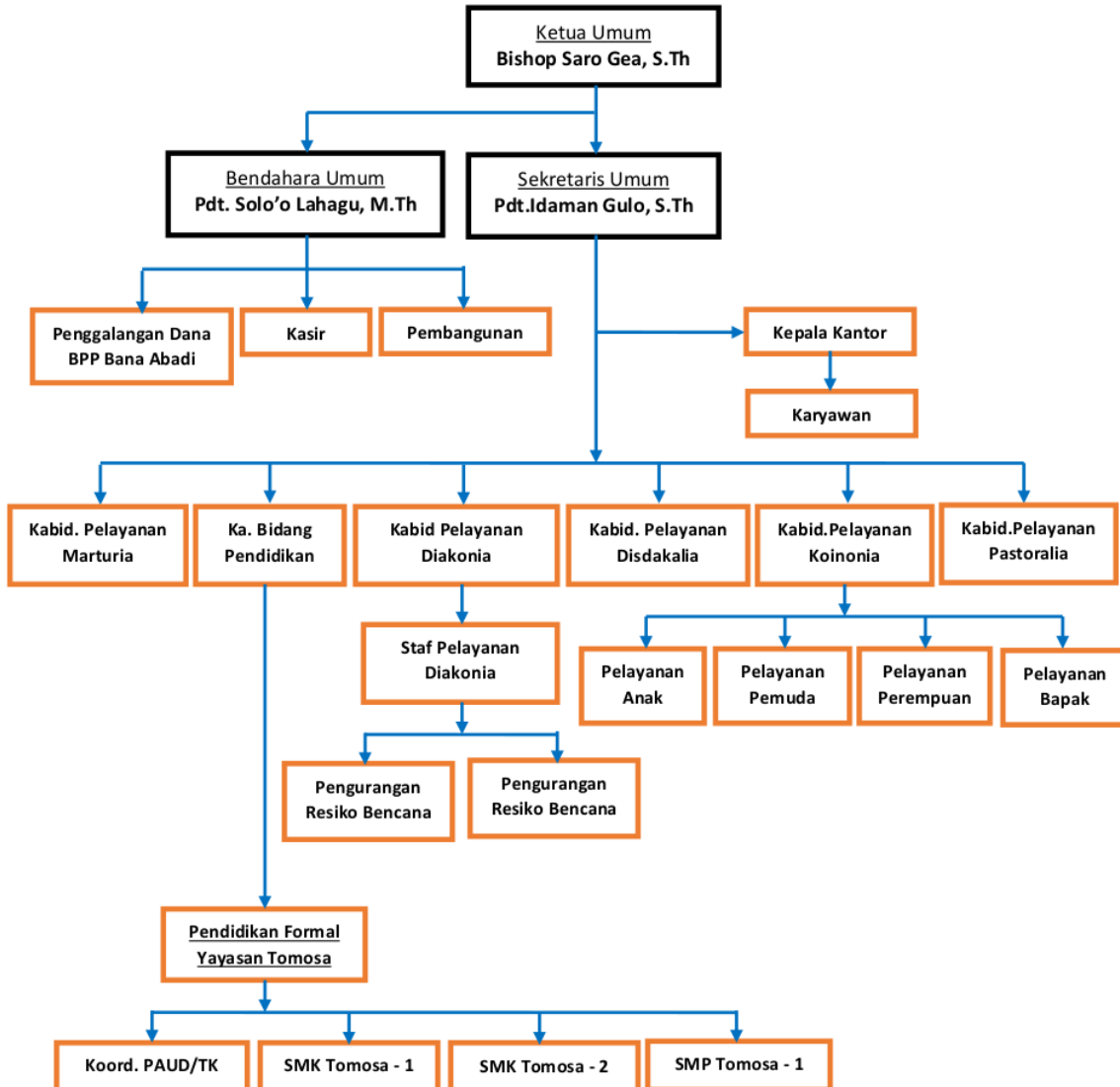
Membangun kualitas iman yang tangguh menghadapi era epidemi, digitalisasi dan bonus demografi

Sumber-Sumber Penerimaan Sinode Dari Jemaat

1. 10% Persepuluhan
2. Persembahan syukur untuk Sinode melalui kantong pelayanan Sinode
3. 30% Persembahan tetap bulanan (PTB), yaitu 30% dari Rp 1000/jiwa baptis/bulan
4. 25% Persembahan pesta panen
5. 90% Persembahan akhir tahun
6. Persembahan sukarela
7. Bantuan hibah perorangan atau lembaga swasta/pemerintah

4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan hierarki, tugas, tanggung jawab, dan hubungan antar bagian dalam sebuah entitas seperti perusahaan, lembaga pemerintah, atau organisasi non-profit. Adapun struktur organisasi PT. Kencana Mulia Abadi, sebagai berikut:



Sumber: Kantor Sinode Gereja Amin Tahun 2023

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Sinode Gereja Amin

4.1.6 Nama-Nama BPHMS Gereja Amin dan Staf Kantor Tahun 2023

Berikut nama-nama BPHMS Gereja Amin dan Staf Kantor Tahun 2023, yaitu:

Tabel 4.1
BPHMS GEREJA AMIN DAN STAF
KANTOR SINODE TAHUN 2023

NO	NAMA	JABATAN	PENDIDI KAN
1	Bishop Sarofati Gea, S.Th	Ketua Umum BPHMS	S1
2	Pdt. Idaman Gulo, S.Th	Sekretaris Umum BPHMS	S1
3	Pdt. Solo'o Lahagu, M.Th	Bendahara Umum BPHMS	S2
4	Milhati Harefa, S.Th	Kepala Tata Usaha	S1
5	Pdt. Rohani Sandroto, S.Th	Kabid. Pelayanan Marturia	S1
6	Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th	Plt. Kabid. Pelayanan Koinonia	S1
7	SNK. Beitersan Gea, S.PdK	Plt. Kabid. Pelayanan Didaskalia	S1
8	Pdt. Balazi S. Laowo, B.Th	Staf Sekretariat	D3
9	Everyanus Humendru, S.Th	Staf Diakonia	S1
10	SNK. Sofuziduhu Dohona	Kasir	SMA
11	Agus Suryawati Gea	Cleaning Service	SMA

Sumber: Kantor Sinode Gereja Amin Tahun 2023

4.1.7 Deskripsi Informan

Dalam melakukan wawancara kepada informan dibantu oleh sebagian dari pimpinan dan staf Kantor Sinode Gereja Amin. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, peneliti melakukan wawancara kepada staf kantor. Setelah melakukan wawancara maka peneliti mendapatkan beberapa data dan informasi yang sangat penting untuk memberikan jawaban dalam penelitian ini. Data-data yang diperoleh tersebut berupa data tentang informan, hasil pengamatan peneliti di lokasi penelitian.

Informan dalam penelitian ini merupakan individu atau kelompok yang memberikan informasi atau data kepada peneliti sebagai bagian dari studi yang sedang dilakukan. Informan memiliki peran penting dalam mengumpulkan data dan wawasan yang diperlukan untuk menggali pemahaman yang lebih dalam tentang topik penelitian.

Informan yang telah dipilih dan ditentukan oleh peneliti berperan penting dalam memberikan wawasan dan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk memperlakukan informan dengan hormat, menjaga etika penelitian, dan menggunakan metode kualitatif secara deskriptif untuk

memaksimalkan kontribusi para informan dalam mensukseskan penelitian.

Berikut data informan yang akan memberikan jawaban atas setiap pertanyaan yang diajukan peneliti, yaitu:

Tabel 4.2
Data Informan

No	Nama	Usia (Thn)	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Pdt. Idaman Gulo, S.Th	48	Sarjana	Sekretasis Umum
2	Melibati Harefa, S.Th	49	Sarjana	KTU
3	Pdt. Balazi S. Laowo, B.Th	53	Diploma	Staf Sekretariat
4	Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th	49	Sarjana	Plt. Kabid Koinonia
5	SNK. Sofuziduhu Dohona	48	SLTA	Kasir

Sumber: Peneliti 2023

4.2 Hasil Peneitian

Berikut hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti mencoba menanyakan beberapa hal terkait tentang Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin sesuai draft wawancara yang sudah tersedia, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Efektifitas

1. Berdasarkan hasil wawancara kepada Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Kantor Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), tentang penjelasan seberapa efektif pelatihan yang Anda terima di Kantor Sinode Gereja Amin dalam meningkatkan kinerja Anda, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai pada Kantor Sinode Gereja Amin akan lebih efektif. Semakin relevan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, semakin besar kemungkinan pelatihan tersebut meningkatkan kinerja. Pelatihan yang efektif tidak berhenti setelah sesi selesai. Tetapi penting untuk mendorong penerapan konsep dan keterampilan yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Ini membutuhkan dukungan berkelanjutan dan kesempatan untuk latihan lanjutan.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Balazi Laowo, S.Th selaku Staf Kantor Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa metode pembelajaran yang beragam dan interaktif cenderung lebih efektif. Ini termasuk kombinasi antara pelatihan daring, seminar, diskusi kelompok, dan aplikasi praktis dari materi pelatihan, serta keterlibatan aktif pegawai dalam pelatihan sangat menentukan meningkatkan kinerja. Mereka harus memahami pentingnya materi yang diajarkan dan melihat bagaimana itu dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.”

9 Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan di kantor dapat sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai jika dilakukan dengan baik. Pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin sangat efektif, hasilnya bergantung pada seberapa baik pelatihan itu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, metode pembelajaran yang digunakan, dukungan manajemen, keterlibatan karyawan, dan kemampuan untuk menerapkan apa yang dipelajari dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

2. Berdasarkan hasil wawancara kepada Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Kantor Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), tentang apa perubahan spesifik dalam kinerja Anda yang Anda perhatikan setelah mengikuti pelatihan, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa perubahan spesifik dalam kinerja setelah mengikuti pelatihan adalah meningkatnya keterampilan karena pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan khusus. Setelah mengikuti pelatihan, seseorang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang subjek tertentu atau memiliki keterampilan baru yang bisa diterapkan dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Balazi Laowo, S.Th selaku Staf Kantor Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa pelatihan yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan. Misalnya, dalam sektor kreatif, pelatihan tentang teknik-teknik baru dalam desain dapat meningkatkan kualitas karya yang dihasilkan seperti dalam menciptakan desain piagam, sertifikat untuk digunakan dan diterapkan di gereja-gereja, serta adanya kepuasan diri dan kebahagiaan dalam pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan. Hal ini bisa membuat seseorang merasa lebih percaya diri dan puas dengan hasil yang dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa perubahan dalam kinerja setelah mengikuti pelatihan dapat bervariasi tergantung pada jenis pelatihan, subjeknya, dan bagaimana menerapkannya. efek dari pelatihan dapat berbeda-beda pada setiap individu. Faktor-faktor seperti motivasi, kemauan untuk belajar, lingkungan kerja, dan kemampuan untuk menerapkan keterampilan baru juga dapat memengaruhi hasil akhir dari pelatihan tersebut.

3. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Idaman Gulo, S.Th selaku Sekum Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), tentang apa saja faktor yang paling berkontribusi terhadap keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Anda, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa faktor yang paling berkontribusi terhadap keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja adalah:

- a) *Relevansi Pelatihan dengan Tugas dan Tujuan, yaitu bahwa pelatihan yang terkait langsung dengan tugas dan tujuan yang ingin dicapai memiliki dampak yang lebih besar. Jika pelatihan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari atau kehidupan profesional, kemungkinan untuk melihat peningkatan kinerja menjadi lebih besar*

b) Keterlibatan dan Motivasi Peserta, yaitu bahwa tingkat keterlibatan dan motivasi peserta sangat mempengaruhi hasil pelatihan. Ketika seseorang aktif terlibat, bertanya, dan menerapkan materi pelatihan, dampaknya pada kinerja cenderung lebih besar.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th selaku Plt Kabid Koinonia Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa faktor yang paling berkontribusi terhadap keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja adalah: (a). Desain Pelatihan Yang Efektif, yaitu pelatihan yang baik dirancang dengan mempertimbangkan gaya belajar peserta, memanfaatkan teknik-teknik interaktif, dan menyediakan konten yang relevan dan mudah dipahami. Desain yang baik membantu peserta untuk memahami dan menerapkan materi lebih efektif. (b) Adanya Pemantauan dan Evaluasi, dimana proses pemantauan dan evaluasi setelah pelatihan membantu dalam melacak kemajuan dan memperbaiki kelemahan. Ini memungkinkan penyesuaian agar pelatihan lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan individu atau organisasi.

9 Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa beberapa faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja seseorang. Menggabungkan beberapa faktor ini dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan akan meningkatkan kemungkinan kesuksesannya dalam meningkatkan kinerja individu atau kelompok.

4. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Idaman Gulo, S.Th selaku Sekum Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), tentang pendapat informan atas materi dan metode pelatihan yang diberikan oleh Kantor Sinode Gereja Amin, sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa materi dan metode yang diberikan oleh Sinode Gereja Amin berepdoman pada tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Materi dan metode yang digunakan sangat relevan dengan tujuan dan target yang harus dicapai, dimana

Kantor Sinode Gereja Amin memberikan pelatihan tentang pengelolaan administrasi Gereja, pelatihan tentang kepemimpinan, dan pelatihan pengelolaan keuangan.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th selaku Plt. Kabid Koinonia Sinode Gereja Amin Mulia (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa materi dan metode yang diberikan oleh Kantor Sinode Gereja Amin bervariasi. Saya berpendapat bahwa materi dan metode yang diberikan sangat membantu dalam pengembangan spiritual dan pelayanan para pegawai sehingga, para pegawai memiliki referensi dalam bekerja. Materi dan metode disesuaikan pada kebutuhan, minat, dan keyakinan individu

⁹ Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Kantor Sinode Gereja Amin dapat menyesuaikan materi dan metode pelatihan dengan kebutuhan dan minat individu yang mengikutinya. Dengan mengadopsi pendekatan yang responsif terhadap kebutuhan dan minat individu, maka dapat dipastikan bahwa materi dan metode pelatihan yang mereka berikan relevan dan bermanfaat bagi para pegawai dalam pengembangan manajemen dan pelayanan pada gereja-gereja yang dibawahahi.

5. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Balazi Laowo, S.Th selaku Staf Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), tentang Apakah ada aspek tertentu dari pelatihan yang Anda rasa sangat membantu atau kurang efektif dalam meningkatkan kinerja Anda, sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

Menurut saya bahwa sesuai rencana dari pelaksanaan pelatihan terdapat beberapa hal yang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja yaitu :

a) *adanya interaktif*

Pelatihan yang melibatkan partisipasi aktif dari peserta, seperti diskusi kelompok, simulasi, atau studi kasus, dapat

membantu peserta memahami dan menerapkan konsep-konsep yang diajarkan dengan lebih baik. Interaksi ini juga memungkinkan peserta untuk berbagi pengalaman dan belajar dari satu sama lain.

b) Materi pelatihan sangat praktis

Pelatihan yang memberikan kesempatan untuk langsung menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam situasi nyata akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja. Misalnya, pelatihan yang melibatkan latihan praktik atau proyek nyata dapat membantu peserta mengasah keterampilan mereka secara langsung.

Namun ada juga yang membuat pelatihan kurang efektif yaitu ketika peserta pasif dimana pelatihan yang hanya berfokus pada penyampaian informasi tanpa melibatkan peserta secara aktif dapat kurang efektif dalam meningkatkan kinerja. Peserta mungkin sulit memahami dan menerapkan konsep-konsep yang diajarkan jika mereka hanya menjadi pendengar pasif.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai SNK. Sofuziduhu Dohona selaku Kasir Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

Menurut saya bahwa sesuai rencana dari pelaksanaan pelatihan terdapat beberapa hal yang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja yaitu pelatihan yang diberikan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai sehingga akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi sehingga lebih mampu mengatasi masalah yang dihadapi dan meningkatkan keterampilan yang diperlukan.

⁹ Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa aspek pelatihan yang dapat sangat membantu dalam meningkatkan kinerja, serta beberapa aspek yang mungkin kurang efektif, sehingga penting bagi penyedia pelatihan untuk memperhatikan aspek-aspek ini guna meningkatkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja peserta.

4.2.2 Kinerja

1. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Balazi Laowo, S.Th selaku Staf Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), tentang

bagaimana Anda menggambarkan dampak pelatihan terhadap kinerja sehari-hari Anda dan rekan kerja Anda, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

Menurut saya bahwa dampak pelatihan terhadap kinerja sehari-hari dan rekan kerja dapat digambarkan melalui beberapa indikator, yaitu:

a) Memberikan peningkatan keterampilan

Pelatihan yang efektif memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Dampaknya dapat terlihat melalui peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, menggunakan alat atau teknologi baru, atau mengimplementasikan metode kerja yang lebih efisien.

b) Peningkatan produktivitas

Pelatihan yang memberikan peserta dengan pengetahuan dan keterampilan baru dapat meningkatkan produktivitas mereka. Peserta yang mampu menerapkan keterampilan yang telah dipelajari secara efektif akan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, menghasilkan peningkatan dalam output kerja mereka.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai SNK. Sofuziduhu Dohona selaku Kasir Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

Menurut saya bahwa dampak pelatihan terhadap kinerja sehari-hari dan rekan kerja dapat digambarkan melalui beberapa indikator, yaitu:

a) Memberikan peningkatan kualitas kerja

Pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan peserta dapat berdampak pada peningkatan kualitas kerja mereka. Peserta yang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta mampu mengaplikasikan keterampilan yang telah dipelajari, akan mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dalam hal keakuratan, ketepatan waktu, dan kepuasan pelanggan.

b) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja

Pelatihan yang memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan mereka dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Peserta yang merasa didukung dan dihargai oleh organisasi melalui pelatihan akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

9 Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa ada beberapa dampak pelatihan terhadap kinerja sehari-hari dan rekan kerja yang digambarkan melalui beberapa hal. Dalam menggambarkan dampak pelatihan terhadap kinerja sehari-hari dan rekan kerja, penting untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan, seperti hasil evaluasi pelatihan, umpan balik dari peserta dan rekan kerja, serta data kinerja sebelum dan setelah pelatihan. Hal ini akan membantu dalam memberikan gambaran yang jelas tentang dampak yang telah dicapai.

2. Berdasarkan hasil wawancara kepada Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), tentang apakah ada faktor eksternal yang Anda rasakan mempengaruhi keefektifan pelatihan yang Anda terima, sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

Menurut saya bahwa beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keefektifan pelatihan yang diterima. Beberapa faktor eksternal tersebut meliputi:

a) Adanya dukungan organisasi

Dukungan dari pihak manajemen dan organisasi sangat penting dalam keberhasilan pelatihan. Jika organisasi tidak memberikan dukungan yang cukup, seperti alokasi waktu dan sumber daya yang memadai, peserta pelatihan mungkin mengalami kesulitan dalam menerapkan keterampilan yang dipelajari

b) Budaya organisasi

Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Jika budaya organisasi tidak mendorong pembelajaran dan kolaborasi, peserta pelatihan mungkin menghadapi hambatan dalam menerapkan keterampilan yang dipelajari di lingkungan kerja.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th selaku Plt. Kabid Koinonia Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa:

Menurut saya bahwa beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keefektifan pelatihan yang diterima. Beberapa faktor eksternal tersebut meliputi:

a) *Ketersediaan sumber daya*

Ketersediaan sumber daya, seperti fasilitas pelatihan yang memadai, materi pelatihan yang relevan, dan instruktur yang berkualitas, dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Jika sumber daya yang diperlukan tidak tersedia atau terbatas, peserta pelatihan mungkin tidak dapat memperoleh manfaat maksimal dari pelatihan tersebut

b) *Faktor ekonomi dan sosial*

Faktor ekonomi dan sosial, seperti kondisi perekonomian, perubahan demografi, atau tren era digital, juga dapat mempengaruhi keefektifan pelatihan. Misalnya, dalam situasi ekonomi yang sulit, organisasi mungkin mengurangi anggaran untuk pelatihan, yang dapat mempengaruhi kualitas dan ketersediaan pelatihan.

9

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa penting untuk memperhatikan faktor-faktor eksternal ini dalam merencanakan dan melaksanakan pelatihan agar dapat mencapai hasil yang optimal. Organisasi perlu memastikan adanya dukungan dan sumber daya yang memadai, serta menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran dan pengembangan, memperhatikan ketersediaan sumber daya serta situasi ekonomi dan sosial.

3. Berdasarkan hasil wawancara kepada Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), tentang bagaimana persepsi Anda tentang komitmen Kantor Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional pegawainya melalui pelatihan sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa persepsi tentang komitmen Kantor Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional pegawainya melalui pelatihan adalah adanya program pengembangan keterampilan yaitu bahwa Kantor Sinode Gereja Amin sering menyediakan program pengembangan keterampilan yang meliputi keterampilan komunikasi, kepemimpinan, administrasi gereja, dan keterampilan pelayanan lainnya. Dengan menyediakan program semacam ini, Kantor Sinode Gereja Amin menunjukkan komitmen

terhadap pengembangan profesional dan kemajuan karir pegawainya.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th selaku Plt. Kabid Koinonia Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa persepsi tentang komitmen Kantor Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional pegawainya melalui pelatihan adalah Sinode Gereja Amin sering menawarkan pelatihan dan pendidikan teologis kepada pegawainya untuk memperdalam pemahaman mereka tentang iman Kristen dan pelayanan gereja. Pelatihan semacam ini menunjukkan komitmen Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional pegawainya dalam konteks gerejawi, serta memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawainya yang telah mengikuti pelatihan dan mengembangkan keterampilan mereka. Ini dapat mencakup sertifikat penghargaan, promosi, atau kesempatan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dan tugas yang lebih menantang”

9 Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa persepsi tentang komitmen organisasi Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional pegawainya melalui pelatihan bervariasi tergantung pada pengalaman dan persepsi individu. Namun, secara umum, Sinode Gereja Amin memiliki komitmen yang kuat terhadap pengembangan profesional pegawainya melalui pelatihan. Persepsi ini dapat berbeda-beda tergantung pada pengalaman individu dengan Sinode Gereja Amin tempat mereka bekerja. Beberapa pegawai merasa bahwa komitmen Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional mereka cukup kuat, sementara yang lain mungkin merasa bahwa ada kekurangan dalam dukungan atau kesempatan yang diberikan.

4. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Idaman Gulo, S.Th selaku Sekum Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), tentang dari pengalaman Anda, apa yang bisa ditingkatkan dari pelatihan

yang telah ada untuk hasil yang lebih efektif di masa mendatang, sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa yang bisa ditingkatkan dari pelatihan yang telah ada untuk hasil yang lebih efektif di masa mendatang adalah dengan melakukan evaluasi secara teratur terhadap pelatihan yang telah dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan. Dengan mengumpulkan umpan balik dari peserta dan rekan kerja, serta mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja, Sinode Gereja Amin dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang sesuai. Dan juga memanfaatkan teknologi dan platform digital dapat meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pelatihan. Misalnya, penggunaan video pembelajaran, platform e-learning, atau webinar dapat memungkinkan peserta untuk mengakses materi pelatihan secara mandiri dan mengulanginya sesuai kebutuhan mereka.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa yang bisa ditingkatkan dari pelatihan yang telah ada untuk hasil yang lebih efektif di masa mendatang dengan melakukan integrasi dengan lingkungan kerja yaitu pelatihan yang efektif harus terintegrasi dengan lingkungan kerja sehari-hari. Menghubungkan pelatihan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan nyata, serta memberikan kesempatan untuk menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam situasi kerja yang relevan, akan membantu peserta melihat nilai dan manfaat langsung dari pelatihan tersebut”

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang, ada beberapa hal yang dapat ditingkatkan. Dengan melakukan perbaikan berkelanjutan, integrasi dengan lingkungan kerja, dan memberikan dukungan pasca-pelatihan, pelatihan di masa mendatang dapat menjadi lebih efektif dalam memberikan manfaat dan meningkatkan kinerja peserta.

5. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Idaman Gulo, S.Th selaku Sekum Sinode Gereja Amin (Kamis, 09/11/2023), tentang berdasarkan pengalaman Anda, apa rekomendasi yang dapat Anda berikan untuk meningkatkan pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin, sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

Menurut saya bahwa berdasarkan pengalaman saya, rekomendasi yang dapat saya berikan untuk meningkatkan pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin adalah:

- a) *Mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan*
Melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perhatian khusus di Kantor Sinode Gereja Amin. Melibatkan pegawai dan manajemen dalam proses ini dapat membantu memperoleh masukan yang komprehensif dan memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.
- b) *Merencanakan program pelatihan yang komprehensif*
Membuat rencana pelatihan yang mencakup berbagai topik yang relevan dengan pekerjaan di Kantor Sinode Gereja Amin, seperti manajemen gereja, komunikasi efektif, kepemimpinan, manajemen waktu, dan keterampilan teknis yang spesifik. Pastikan bahwa program pelatihan mencakup berbagai tingkat keterampilan, mulai dari level pemula hingga level lanjutan.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Sinode Gereja Amin (Selasa, 14/11/2023), sebagai informan 5 mengemukakan bahwa:

Menurut saya bahwa berdasarkan pengalaman saya, rekomendasi yang dapat saya berikan untuk meningkatkan pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin adalah:

- a) *Memnfaatkan teknologi*
Memfaatkan teknologi dalam pelatihan dapat memperluas aksesibilitas dan fleksibilitas. Pertimbangkan untuk menggunakan platform e-learning, webinar, atau video pembelajaran untuk menyediakan pelatihan online yang dapat diakses oleh pegawai Kantor Pusat dari mana saja dan kapan saja.
- b) *Melakukan evaluasi dan umpan balik*
Lakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan dan minta umpan balik dari peserta. Evaluasi dan umpan balik ini dapat membantu dalam mengukur efektivitas pelatihan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan di masa mendatang.

9 Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dengan menerapkan rekomendasi ini, Kantor Sinode Gereja Amin dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

4.3 Pembahasan

7 Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti memaparkan beberapa hal untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin. Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin dapat dinilai melalui beberapa faktor. Berikut adalah beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan::

1. Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja

Temuan penelitian mengungkapkan beberapa aspek penting tentang efektivitas pelatihan pegawai. Temuan ini konsisten dengan literatur dan penelitian yang ada dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan manajemen pelatihan. Pertama, relevansi materi pelatihan dengan tugas dan tanggung jawab sehari-hari pegawai menjadi fokus utama. Ini sesuai dengan prinsip-prinsip yang disampaikan oleh Noe et al. (2023) dalam bukunya *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, yang menekankan bahwa pelatihan harus relevan dengan kebutuhan kerja pegawai untuk menjadi efektif. Dalam hal ini, pelatihan yang disesuaikan dengan pekerjaan sehari-hari membantu pegawai mengaplikasikan apa yang telah dipelajari secara langsung, meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas.

Kedua, pentingnya metode pembelajaran yang beragam dan interaktif, seperti yang disoroti oleh Laowo, menunjukkan bahwa cara penyampaian pelatihan juga penting. Hal ini sejalan dengan pendapat Kolb (2014) dalam "*Experiential Learning: Experience as The Source of*

Learning and Development", yang menekankan bahwa pembelajaran efektif terjadi melalui pengalaman, termasuk pelatihan yang memungkinkan interaksi dan praktik. Penggunaan metode seperti pelatihan daring, seminar, dan diskusi kelompok dapat meningkatkan keterlibatan peserta dan memfasilitasi pembelajaran yang lebih mendalam.

Ketiga, penerapan praktis dari konsep dan keterampilan yang dipelajari dalam pelatihan sangat penting. Menurut Bandura (dalam Firmansyah & Saepuloh (2022) dalam *Social Learning Theory*, pembelajaran terjadi melalui observasi, imitasi, dan pemodelan. Oleh karena itu, pelatihan yang memungkinkan peserta untuk menerapkan konsep dalam situasi nyata akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja kerja. Terakhir, dukungan berkelanjutan dan kesempatan latihan lanjutan, seperti yang ditekankan oleh Harefa, sangat penting untuk pengembangan berkelanjutan. Konsep pembelajaran seumur hidup yang dijelaskan oleh Jarvis (2010) dalam *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice* menunjukkan bahwa pembelajaran adalah proses berkelanjutan yang memerlukan dukungan dan sumber daya yang berkelanjutan.

Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin sangat tergantung pada relevansi materi, metode pembelajaran yang interaktif, penerapan praktis, dan dukungan berkelanjutan. Hal ini mencerminkan tren saat ini dalam pengembangan sumber daya manusia dan manajemen pelatihan yang menekankan pada kebutuhan pelatihan yang disesuaikan, berbasis pengalaman, dan berkelanjutan.

2. Dampak Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja

Temuan penelitian menyoroti pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan interaksi kerja sehari-hari. Temuan ini sejalan dengan literatur dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi. Pelatihan efektif berkontribusi pada peningkatan

keterampilan dan produktivitas. Hal ini mendukung teori yang dijelaskan oleh Armstrong & Taylor (2023) dalam *A Handbook of Human Resource Management Practice*, yang menyatakan bahwa pelatihan yang tepat dan efektif dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas, memanfaatkan teknologi baru, dan menerapkan metode kerja yang lebih efisien. Ini mencerminkan pentingnya investasi dalam pembelajaran dan pengembangan keterampilan sebagai cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Di sisi lain, menekankan dampak pelatihan pada peningkatan kualitas kerja, keakuratan, ketepatan waktu, dan kepuasan pelanggan. Pendekatan ini selaras dengan prinsip-prinsip yang dibahas oleh Goldstein & Ford dalam Mendrofa et al. (2023), yang mengakui bahwa pelatihan berkualitas tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga aspek kualitatif pekerjaan seperti keakuratan dan kepuasan pelanggan.

Kedua pandangan ini juga menggarisbawahi bahwa pelatihan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Menurut teori motivasi dan kepuasan kerja seperti yang dijelaskan oleh Herzberg (dalam Jambak et al., 2023), faktor-faktor seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri adalah motivator penting. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan rasa pencapaian dan pengakuan, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan di Sinode Gereja Amin memberikan dampak positif yang luas, tidak hanya dalam meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga dalam aspek psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja. Implikasinya adalah bahwa organisasi harus mempertimbangkan pendekatan holistik dalam desain dan implementasi pelatihan, yang tidak hanya memfokuskan pada pengembangan keterampilan tetapi juga pada bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi aspek psikologis dan kinerja keseluruhan pegawai.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan

Temuan penelitian menyoroti aspek-aspek kritis yang berkontribusi pada efektivitas pelatihan dalam peningkatan kinerja. Relevansi pelatihan dengan tugas dan tujuan spesifik, serta pentingnya keterlibatan dan motivasi peserta, menunjukkan bahwa pelatihan harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik dan mendorong partisipasi aktif. Pendekatan ini mendukung teori pelatihan berbasis kompetensi yang dijelaskan oleh McClelland dalam (Belias et al., 2023), yang menekankan pada pengembangan keterampilan yang langsung berhubungan dengan tugas spesifik. Kebutuhan akan desain pelatihan yang efektif, yang memperhatikan gaya belajar individu dan pentingnya pemantauan serta evaluasi. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip pembelajaran dewasa yang dijelaskan oleh Knowles (dalam Okojie & Boulder, 2020) dalam teorinya tentang Andragogi, yang menekankan bahwa pembelajaran dewasa harus mandiri dan relevan secara langsung dengan pengalaman kerja.

Demikian halnya, faktor eksternal seperti dukungan organisasi, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, ketersediaan sumber daya, dan kondisi ekonomi dan sosial memiliki dampak yang signifikan. Ini menggambarkan pentingnya konteks organisasi dalam pelatihan, seperti yang dijelaskan oleh Salas et al. (2012), yang menekankan bahwa lingkungan organisasi harus mendukung pembelajaran dan penerapan keterampilan baru.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa untuk pelatihan yang efektif, diperlukan pendekatan holistik yang tidak hanya mempertimbangkan desain dan penyampaian pelatihan itu sendiri, tetapi juga konteks organisasi, kebutuhan spesifik peserta, dan faktor-faktor pendukung lainnya. Ini menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja adalah hasil dari kombinasi faktor internal dan eksternal, yang mencakup desain pelatihan yang relevan, dukungan organisasi, dan kondisi sosioekonomi yang sesuai.

4. Persepsi Pegawai terhadap Pelatihan

Temuan penelitian memberikan wawasan mendalam tentang pendekatan dan praktik pelatihan yang efektif dalam organisasi mereka. Temuan ini menyentuh beberapa tema kunci dalam literatur pengembangan sumber daya manusia dan pengelolaan pelatihan. Pertama, penekanan pada relevansi materi dan metode pelatihan dengan tujuan dan target organisasi menggemakan pendekatan yang disarankan Salas et al. (2012) dalam *The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice*. Mereka menekankan bahwa pelatihan harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik organisasi dan individu, menggabungkan tujuan strategis dengan kebutuhan pengembangan pribadi.

Kedua, kebutuhan akan pelatihan yang interaktif dan praktis adalah konsisten dengan teori pembelajaran eksperimental Kolb (2014), yang menyatakan bahwa pembelajaran efektif melibatkan aktivitas praktis yang memungkinkan peserta untuk menerapkan pengetahuan dalam konteks nyata. Ini menunjukkan pentingnya simulasi, studi kasus, dan metode pembelajaran berbasis proyek dalam pelatihan.

Ketiga, perlunya pelatihan yang disesuaikan dan partisipatif, sebagaimana disoroti oleh Melibati Harefa, mencerminkan prinsip Andragogi Knowles. Prinsip ini menyarankan bahwa pendekatan pelatihan dewasa harus mempertimbangkan pengalaman sebelumnya peserta dan memungkinkan mereka untuk berkontribusi aktif dalam proses pembelajaran.

Keempat, komitmen Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan keterampilan di berbagai area, termasuk komunikasi, kepemimpinan, dan administrasi gereja, menunjukkan pengakuan atas pentingnya pembangunan kapasitas di berbagai domain, sebagaimana dijelaskan oleh McClelland dalam *Testing for Competence Rather Than for Intelligence*. Ini menunjukkan bahwa pelatihan harus komprehensif dan multidisiplin untuk memenuhi berbagai kebutuhan pengembangan.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa Sinode Gereja Amin menerapkan pendekatan pelatihan yang holistik, yang selaras dengan praktik terbaik dalam literatur pengembangan sumber daya manusia. Ini mencakup pendekatan yang berpusat pada peserta, materi yang relevan dengan kebutuhan organisasi, metode pembelajaran yang interaktif, dan komitmen untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kesuksesan ini dapat diatributkan pada pemahaman bahwa pelatihan yang efektif merupakan kombinasi dari desain yang tepat, penyampaian yang menarik, dan konten yang relevan, semuanya diarahkan untuk memenuhi tujuan spesifik organisasi dan kebutuhan individu.

5. Peningkatan efektivitas pelatihan di masa mendatang

Temuan penelitian mengungkap pendekatan strategis untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang. Temuan ini menyoroti beberapa prinsip penting dalam literatur pengembangan sumber daya manusia dan manajemen pelatihan. Pertama, kedua responden sepakat tentang pentingnya evaluasi reguler pelatihan. Ini sesuai dengan pandangan Kirkpatrick (dalam Alsalamah & Callinan, 2021) dalam model evaluasi pelatihan empat tingkatan, yang menekankan pentingnya menilai reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil dari pelatihan. Evaluasi reguler membantu organisasi mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan dalam program pelatihan mereka, memungkinkan penyesuaian berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas.

Kedua, penggunaan teknologi dan platform digital seperti e-learning dan webinar untuk meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pelatihan. Ini sesuai dengan pendekatan pembelajaran blended yang dijelaskan oleh Garrison dan Kanuka (dalam Bisriyah, 2020). Pendekatan ini menggabungkan metode pengajaran tradisional dengan teknologi digital, memungkinkan pembelajaran yang lebih luas dan mendalam.

Ketiga, pentingnya merencanakan program pelatihan yang komprehensif yang mencakup berbagai topik dan tingkat keterampilan, mencerminkan prinsip-prinsip desain kurikulum pelatihan. Sebagaimana dijelaskan oleh Salas et al. (2012), program pelatihan yang efektif harus mencakup berbagai topik yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan individu. Terakhir, integrasi pelatihan dengan lingkungan kerja sehari-hari. Ini mendukung teori transfer pembelajaran yang dijelaskan oleh Baldwin dan Ford (dalam Rahayu & Paerah, 2022). Mereka menekankan bahwa untuk pelatihan menjadi efektif, keterampilan yang dipelajari harus dapat ditransfer ke tempat kerja.

Integrasi pelatihan dengan tugas sehari-hari memungkinkan peserta untuk menerapkan keterampilan baru dalam konteks kerja yang relevan, meningkatkan kemungkinan transfer pembelajaran yang berhasil. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin, pendekatan yang memadukan evaluasi teratur, penggunaan teknologi, perencanaan program pelatihan yang komprehensif, dan integrasi dengan lingkungan kerja adalah kunci. Pendekatan ini sejalan dengan praktik terbaik yang diakui dalam literatur pengembangan sumber daya manusia dan manajemen pelatihan..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor Sinode Gereja Amin tentang Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kinerja harus disertai dengan materi yang relevan dengan kebutuhan kerja pegawai sehingga pelatihan yang disesuaikan dengan pekerjaan sehari-hari membantu pegawai mengaplikasikan apa yang telah dipelajari secara langsung, meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas.
2. Pelatihan di Sinode Gereja Amin memberikan dampak positif yang luas, tidak hanya dalam meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga dalam aspek psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja.
3. Pelatihan yang efektif, diperlukan pendekatan holistik yang tidak hanya mempertimbangkan desain dan penyampaian pelatihan itu sendiri, tetapi juga konteks organisasi, kebutuhan spesifik peserta, dan faktor-faktor pendukung lainnya.
4. Sinode Gereja Amin menerapkan pendekatan pelatihan yang holistik, yang selaras dengan praktik terbaik dalam literatur pengembangan sumber daya manusia.
5. Integrasi pelatihan dengan tugas sehari-hari dan pendekatan yang memadukan evaluasi teratur, penggunaan teknologi, perencanaan program pelatihan yang komprehensif, dan integrasi dengan lingkungan kerja merupakan kunci untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin.

5.2 Saran

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin, adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Sinode Gereja Amin dalam merancang pelatihan mendatang agar melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif untuk mengidentifikasi area di mana pegawai membutuhkan pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang lebih mendalam. Dengan memahami kebutuhan yang spesifik, pelatihan dapat dirancang dengan lebih tepat dan relevan.
2. Disarankan kepada pimpinan Kantor Sinode Gereja Amin agar memastikan adanya dukungan pasca-pelatihan yang berkelanjutan untuk membantu pegawai menerapkan keterampilan yang telah dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Dukungan ini dapat berupa sesi *coaching*, mentoring, atau kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja.
3. Disarankan kepada pimpinan Kantor Sinode Gereja Amin agar melakukan evaluasi teratur terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan untuk memahami dampaknya terhadap kinerja pegawai. Mintalah umpan balik dari peserta pelatihan dan atasan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan pelatihan. Evaluasi dan umpan balik ini dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan pelatihan di masa mendatang.
4. Disarankan kepada pimpinan Kantor Sinode Gereja Amin agar melibatkan pegawai dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pelatihan. Dengan melibatkan pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab dan keterlibatan yang lebih besar dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsalamah, A., & Callinan, C. (2021). Adaptation of Kirkpatrick's Four-Level Model of Training Criteria to Evaluate Training Programmes for Head Teachers. *Education Sciences*, 11(3), 116. <https://doi.org/10.3390/educsci11030116>.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.
- 1 Afandi. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- 1 Amstrong. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt elexmedia komputindo. Jakarta.
- Ardianto. 2016. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Belias, D., Rossidis, I., Papademetriou, C., Masouras, A., & Anastasiadou, S. (Eds.). (2023). *Managing Successful and Ethical Organizational Change*. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0235-4>
- 1 Bintoro, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Bisriyah, M. (2020). Exploring Blended Learning in Higher Education: Different Definitions and Teachers' Perceptions. *JETLe (Journal of English Language Teaching and Learning)*, 1(2), 38. <https://doi.org/10.18860/jetle.v1i2.9172>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dyastuti, I. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*. Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- 7 Ermi Sola, "Efektivitas Kerja Pimpinan", *Jurnal IDAARAH*, Vol. 1, No. 2, Desember 2017, h. 239
- Eze, et, al, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Firmansyah, D., & Saepuloh, D. (2022). Social Learning Theory: Cognitive and Behavioral Approaches. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(3), 297–324. <https://doi.org/10.0.218.119/jiph.v1i3.2317>
- Fahmi, Irham, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Genot Agung Busono, 2019, *Pengaruh Sistem Pelatihan*, Qira Media, Jawa Timur.

- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22–37. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.8>
- Jarvis, P. (2010). *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice* (4th ed.). Routledge.
- Kerga dan Asefa, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Kolb, D. (2014). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.). Pearson FT Press.
- Luthan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Terbuka. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mahsun, 2016, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Mangkunegara, 2017. *SDM Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis. Jocson. H. Jhon. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku kedua, Jakarta.
- Mendrofa, Y. F. J., Lase, D., Waruwu, S., & Mendrofa, S. A. (2023). Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan perangkat desa se-Kecamatan Alasa Talumuzoi dalam meningkatkan pelayanan publik. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 11–21. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.5>
- Muhtadin, Z., & Frianto, A. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Pelatihan melalui Kompetensi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/30510>
- Mulyadi, D., 2018, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Alfabeta, Bandung.
- Narayanan dan Raina, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage ISE* (13th ed.). McGraw Hill.
- Nitisemito, 2017, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(1). <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i1.7589>
- Nurhidayati dan Silpia, 2018, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Alfabeta, Bandung.
- Okojie, M. C. P. O., & Boulder, T. C. (Eds.). (2020). *Handbook of Research on Adult Learning in Higher Education*. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1306-4>
- Prawirosentono, Suyadi, 2017, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Rafiq, A., 2019, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Yayasan Dompot Dhuafa, Jakarta.
- Rahayu, E. S., & Paerah, A. (2022). Learning Transfer Perceived from the Baldwin & Ford Theory: An Empirical Study on the Alumni of Pre-Service Training in East Java. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 3232–3241. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i4.791>
- Rivai dan Sagala, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Robert L. Mathis, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sainul, 2016, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Alfabeta. Bandung.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Deepublish. Yogyakarta.
- Setyowati, I., & Haryani, S., 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu*, Yogyakarta.
- Sikula, 2017, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Sony Yuwono. Dkk. 2016. *Balanced Scorecard Salah Satu Sarana Pengukuran Kinerja Operasional*. Vol.7, JSB TH, Jakarta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.

Suliyanto, 2016, *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Suryabrata, Sumadi, 2015, *Metode Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

¹⁰ Zuriyah, Nurul, 2015, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Lampiran 2

Judul Penelitian : “Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin”

DAFTAR WAWANCARA

Berikut adalah beberapa pertanyaan yang dapat digunakan untuk wawancara berdasarkan rumusan masalah yang pada BAB I:

1. Dapatkah Anda menjelaskan seberapa efektif pelatihan yang Anda terima di Kantor Sinode Gereja Amin dalam meningkatkan kinerja Anda?
2. Apa perubahan spesifik dalam kinerja Anda yang Anda perhatikan setelah mengikuti pelatihan?
3. Menurut Anda, apa saja faktor yang paling berkontribusi terhadap keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Anda?
4. Bagaimana pendapat Anda tentang materi dan metode pelatihan yang diberikan oleh Kantor Sinode Gereja Amin?
5. Apakah ada aspek tertentu dari pelatihan yang Anda rasa sangat membantu atau kurang efektif dalam meningkatkan kinerja Anda?
6. Bagaimana Anda menggambarkan dampak pelatihan terhadap kinerja sehari-hari Anda dan rekan kerja Anda?
7. Apakah ada faktor eksternal yang Anda rasakan mempengaruhi keefektifan pelatihan yang Anda terima?
8. Bagaimana persepsi Anda tentang komitmen Kantor Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional pegawainya melalui pelatihan?
9. Dari pengalaman Anda, apa yang bisa ditingkatkan dari pelatihan yang telah ada untuk hasil yang lebih efektif di masa mendatang?
10. Berdasarkan pengalaman Anda, apa rekomendasi yang dapat Anda berikan untuk meningkatkan pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin?

Pertanyaan-pertanyaan ini diarahkan untuk mendapatkan informasi mendalam tentang efektivitas, dampak, persepsi, dan faktor keberhasilan pelatihan yang diberikan di Kantor Sinode Gereja Amin, serta mendapatkan umpan balik konstruktif untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Lampiran:

**FOTO DOKUMENTASI
WAWANCARA KEPADA INFORMAN**



Nama : Pdt. Idaman Gulo, S.Th
Jabatan : Sekretaris Umum BPHMS Gereja Amin
Pendidikan : Sarjana
Umur : 48 Tahun



Nama : Melibati Harefa, S.Th
Jabatan : Kepala Tata Usaha Sinode Gereja Amin
Pendidikan : Sarjana
Umur : 49 Tahun



Nama : Pdt. Balazi S. Laowo, B.Th
Jabatan : Staf Sekretariat BPHMS Gereja Amin
Pendidikan : Diploma III
Umur : 53 Tahun



Nama : Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th
Jabatan : Plt. Kabid Koinonia Sinode Gereja Amin
Pendidikan : Sarjana
Umur : 49 Tahun



Nama : SNK. Sofuziduhu Dohona
Jabatan : Kasir Sinode Gereja Amin
Pendidikan : SLTA
Umur : 48 Tahun

EFEKTIFITAS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SINODE GEREJA AMIN

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Noferius Giawa, Yoel Melsaro Larosa. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	7%
2	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	7%
3	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	3%
4	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
5	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	1%
6	library.binus.ac.id Internet Source	1%
7	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1%

8	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	1 %
9	Setiawan Halawa, Ayler Beniah Ndraha. "ANALISIS PENGOPTIMALAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN, PENYULUHAN DAN KONSULTASI PERPAJAKAN (KP2KP) GUNUNGSITOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Publication	1 %
10	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1 %
12	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.stiegici.ac.id Internet Source	1 %
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

EFEKTIFITAS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SINODE GEREJA AMIN

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72
