Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen
2024, Vol. 1, Issue 1, 30-43

DOI: 10.62138/management.v1i1.xx
ISSN: xxxx-xxxx (Online)

Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen

Original Article

Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Angowuloa Masehi Indonesia Nias (AMIN)

Dasar Iman Gea*, Delipiter Lase, Fatolosa Hulu, Odaligoziduhu Halawa

Author Affiliation

Department of Management
Universitas Nias

*Corresponding author e-mail:
dasarimangea01@gmail.com

Article Information

Received: February 25, 2024
Revised: February 26, 2024
Accepted: February 27, 2024

Keywords

employee performance, training methods, motivation, organizational support, professional development, training effectiveness, training evaluation

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of training in improving employee performance at the AMIN Church Synod Office. Using a qualitative approach, this study identifies how the training provided affects the improvement of employee performance, explores the impact of training on performance, understands the factors that influence the success of training, assesses employee perceptions of training, and formulates recommendations to improve the effectiveness of future training. The informants of this study were selected through purposive sampling, with a total of 5 respondents. Data were collected through in-depth interviews and analyzed using an interactive model. The results showed that the effectiveness of training depended heavily on the relevance of the material to the employee's duties and responsibilities, varied and interactive training methods, and practical application of the concepts and skills learned. Training significantly impacts employee performance, including improved technical skills and psychological aspects such as motivation and job satisfaction. Factors influencing training success include training relevance to job needs, effective training design, organizational support, and supportive external conditions. The conclusions of this study highlight the importance of customized and interactive training in improving employee performance. It is recommended that organizations concentrate on creating relevant training materials, utilizing diverse learning methods, providing continuous support, and conducting regular assessments to enhance the effectiveness of training programs.

@ 2024 Authors | PT Delada Cahaya Masagro
This article is published under the CC Attribution 4.0 International

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisisis efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja AMIN. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengidentifikasi bagaimana pelatihan yang diberikan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, mengeksplorasi dampak pelatihan terhadap kinerja, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan, menilai persepsi pegawai terhadap pelatihan, dan merumuskan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang. Informan penelitian dipilih melalui teknik *purposive sampling*, berjumlah 5 orang. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan dianalisis menggunakan model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada relevansi materi dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, metode pelatihan yang beragam dan interaktif, serta penerapan praktis dari konsep dan keterampilan yang dipelajari. Pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, mencakup peningkatan keterampilan teknis dan aspek psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan meliputi relevansi pelatihan dengan kebutuhan kerja, desain pelatihan yang efektif, dukungan organisasi, dan kondisi eksternal yang mendukung. Kesimpulan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan yang disesuaikan dan interaktif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi disarankan untuk memfokuskan pada

pengembangan materi pelatihan yang relevan, mengadopsi metode pembelajaran yang beragam, memberikan dukungan berkelanjutan, dan melakukan evaluasi reguler untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Implikasi dari temuan ini memberikan panduan penting bagi organisasi dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: dukungan organisasi, efektivitas pelatihan, evaluasi program pelatihan, kinerja pegawai, metode pelatihan interaktif, motivasi kerja, pengembangan profesional

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin intens, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawainya. Dalam upaya mencapai tujuan ini, pelatihan pegawai muncul sebagai strategi kunci, dianggap sebagai investasi yang mampu menghasilkan peningkatan dalam kinerja, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins & Judge (2023), merupakan hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pandangan ini didukung oleh Mangkunegara (2017) dan Tumiwa et al. (2023) yang mengartikan kinerja sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dessler (2020) menambahkan bahwa kinerja mencakup kemampuan individu atau organisasi untuk mencapai sasaran yang ditetapkan secara efektif dan efisien, memenuhi standar yang telah ditentukan.

Pelatihan dan pengembangan pegawai, menurut Armstrong & Taylor (2023) dan Lase, (2023), adalah proses pembelajaran yang sistematik yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan sikap kerja pegawai, sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan. Namun, terdapat tantangan dalam pelaksanaan pelatihan yang efektif, yang jika tidak diatasi dapat mengakibatkan biaya besar bagi organisasi tanpa peningkatan kinerja yang signifikan. Variabilitas dalam efektivitas pelatihan telah ditunjukkan oleh berbagai studi, dengan beberapa organisasi mencatat peningkatan kinerja yang signifikan pasca pelatihan, sementara yang lain tidak melihat perubahan yang berarti. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Studi oleh Dyastuti (2018), Nurhayati & Atmaja (2021), dan Putri et al. (2022) menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, Muhtadin & Frianto (2020) menemukan bahwa, meskipun pelatihan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi sebagai variabel perantara. Di Indonesia, khususnya di Kantor Sinode Gereja Gereja Angowuloa Masehi Indonesia Nias (AMIN), terdapat permasalahan terkait efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai, termasuk kurangnya keterlibatan pemimpin dalam proses pelatihan, absennya rencana evaluasi yang tepat, serta kurangnya tindak lanjut dan sumber daya untuk pelaksanaan pelatihan yang efektif.

Mengingat urgensi dan relevansi masalah ini, penelitian tentang efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai dan menawarkan rekomendasi untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif di masa depan, dengan fokus pada kasus di Kantor Sinode Gereja AMIN. Dengan demikian, studi ini tidak hanya berkontribusi pada literatur akademik tetapi juga memberikan pedoman praktis untuk organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Literature Review

Dalam literatur tentang efektivitas dan pelatihan, berbagai studi dan teori telah menyumbang pemahaman mendalam tentang kedua konsep ini, serta bagaimana mereka saling berinteraksi dalam konteks peningkatan kinerja organisasi dan individu. Efektivitas, sebagai ukuran pencapaian tujuan, dilihat dari berbagai perspektif yang berkaitan dengan proses dan produk, serta hubungan antara hasil yang diharapkan dan hasil yang dicapai (Handoko, 2017; Sedarmayanti, 2019; Sola, 2017).

Efektivitas dalam konteks organisasi seringkali dikaitkan dengan efisiensi, meskipun keduanya tidak selalu berjalan seiring.

Pelatihan diidentifikasi sebagai sarana krusial dalam mempersiapkan sumber daya manusia menghadapi era globalisasi, dengan tujuan utama untuk membangun dan menjaga kompetensi yang membedakan perusahaan dari pesaingnya (Dessler, 2020; Hasibuan, 2019; Simamora, 2019; Waruwu et al., 2023). Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan tetapi juga pada pengembangan sikap dan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Metode pelatihan yang efektif memerlukan perencanaan dan proses yang jelas untuk memastikan pencapaian tujuan pelatihan. Beberapa metode yang diakui meliputi praktik kerja langsung (*on the job training*), *vestibule, apprenticeship*, kursus keahlian, dan *off the job training* (Bangun, 2012; Priansa, 2018). Setiap metode memiliki keunikan dan aplikasinya sendiri, tergantung pada kebutuhan khusus peserta dan organisasi.

Pelatihan umumnya bertujuan untuk menutup kesenjangan antara kemampuan karyawan saat ini dan tuntutan pekerjaan mereka, serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan (Handoko, 2017; Hasibuan, 2019; Rivai & Sagala, 2018). Manfaat pelatihan tidak hanya terbatas pada peningkatan kompetensi karyawan tetapi juga meliputi peningkatan moral dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan profitabilitas dan reputasi perusahaan.

Indikator pelatihan, seperti yang dijelaskan oleh Busono (2016) dan Dessler (2020), mencakup kejelasan sasaran, ketepatan sistem dan materi pelatihan, kualifikasi instruktur, karakteristik peserta, metodologi pelatihan, dan kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan. Efektivitas pelatihan dinilai berdasarkan seberapa baik indikator-indikator ini dipenuhi dalam desain dan pelaksanaan program pelatihan.

Dalam sintesis literatur ini, jelas bahwa pelatihan merupakan komponen kunci dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Efektivitas pelatihan tergantung pada sejumlah faktor, termasuk perencanaan yang matang, pemilihan metode yang sesuai, dan evaluasi yang teliti terhadap hasil pelatihan. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif tentang teori dan praktek terkait efektivitas dan pelatihan sangat penting untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan yang berhasil.

Dalam kajian tentang kinerja, terdapat berbagai perspektif yang memberikan definisi dan dimensi yang berbeda terhadap konsep ini. Mangkunegara (2017) mengartikan kinerja sebagai kondisi yang esensial untuk diinformasikan kepada pihak-pihak terkait guna menilai pencapaian hasil suatu instansi. Penekanan diberikan pada kinerja sebagai alat ukur efektivitas kebijakan operasional dan sebagai dasar untuk tindakan korektif dan strategis. Dalam konteks sumber daya manusia, kinerja diinterpretasikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Afandi, 2018; Rafiq, 2019; Rivai & Sagala, 2018; Setyowati & Haryani, 2016; Sutrisno, 2019; Valentine et al., 2019).

Perencanaan kinerja, sebagai titik awal dari siklus manajemen kinerja, didasarkan pada perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utamanya (Mulyadi, 2018). Tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan harus jelas ditetapkan sebelum melakukan perencanaan kinerja, menunjukkan pentingnya keselarasan antara tujuan individu dan organisasi dalam mencapai efektivitas.

Pengukuran kinerja diperlukan untuk menilai apakah kinerja sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan (Mulyadi, 2018; Priansa, 2018). Pengukuran ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi tetapi juga sebagai dasar untuk pengembangan dan peningkatan kinerja lebih lanjut.

Penilaian kinerja adalah proses evaluatif yang menilai seberapa baik pekerjaan seseorang atau kelompok memenuhi standar yang telah ditetapkan (Armstrong & Taylor, 2023; Handoko, 2017; Valentine et al., 2019). Penilaian ini bertujuan untuk pengembangan kinerja, memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup variabel individu, psikologi, dan organisasi (Davis dalam Mangkunegara, 2017). Kemampuan, motivasi, dan kondisi kerja merupakan beberapa dari banyak elemen yang berkontribusi terhadap tingkat kinerja.

Metode penilaian kinerja dan indikator kinerja adalah komponen penting dalam manajemen kinerja (Bintoro, 2017). Penetapan

indikator yang jelas dan relevan memungkinkan evaluasi objektif dan akurat terhadap pencapaian kinerja.

Kajian literatur ini menunjukkan bahwa kinerja adalah konsep multifaset yang mencakup berbagai aspek, dari pengertian dasar hingga faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta metode penilaian yang digunakan. Melalui pemahaman yang komprehensif tentang kinerja, organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menjelajahi efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja AMIN (Creswell & Creswell, 2022; Lase et al., 2022; Moleong, 2017). Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana pelatihan yang diberikan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, mengeksplorasi dampak pelatihan terhadap kinerja, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan, menilai persepsi pegawai terhadap pelatihan, dan merumuskan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa depan.

Dalam penelitian ini, informan dipilih melalui teknik purposive sampling, yang memungkinkan peneliti untuk selektif dalam memilih individu yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan terhadap topik penelitian (Patton, 2015). Informan berjumlah lima orang, terdiri dari beberapa individu kunci di Kantor Sinode Gereja AMIN, yakni Sekretaris Umum Gereja AMIN, Kepala Tata Usaha, Kepala Bidang Koinonia, dan Staf Administrasi dan Keuangan. Pemilihan informan ini didasarkan pada peran mereka dalam pelaksanaan dan pengalaman pelatihan, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan yang telah dipilih. Wawancara ini dirancang untuk mengumpulkan data tentang pengalaman, persepsi, dan opini informan terkait dengan pelatihan dan kinerja pegawai (Bernard, 2017). Teknik wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Analisis data dilaksanakan menggunakan model interaktif yang dikembangkan Miles et al. (2014). Model ini menekankan pada proses iteratif antara pengumpulan data, analisis, dan refleksi yang berkelanjutan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang data. Melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, peneliti dapat mengidentifikasi tema, pola, dan hubungan dalam data yang berkaitan dengan efektivitas pelatihan dan kinerja pegawai. Strategi untuk memastikan keabsahan dan reliabilitas data meliputi triangulasi sumber dan metode, pemeriksaan anggota, dan audit trail. (Denzin & Lincoln, 2018).

Hasil/Temuan Penelitian

Profil Subjek Penelitian

Gereja Amin, yang berakar pada sejarah panjang pekabaran Injil di Pulau Nias, Indonesia, merupakan entitas religius dengan sejarah yang kaya dan evolusi kepemimpinan yang signifikan. Pada 27 September 1865, Pdt. L. E. Denninger dari Badan Misi Rheinische Missionsgesellschaft (RMG), Jerman, memulai misinya di Pulau Nias, menandai awal pekabaran Injil di Pulau Nias. Meski awalnya pertumbuhan komunitas Kristen lambat, pertobatan massal yang dikenal sebagai "*fangesa dödö sebua*" pada tahun 1916, memicu penyebaran Injil secara luas di Pulau Nias.

Pada tahun 1936, Sidang Sinode mengesahkan berdirinya BNKP (Banua Niha Keriso Protestan), dengan Pdt. A. Luck sebagai Ephorus pertama, menandai pembentukan organisasi gereja pertama dari misi RMG di Nias. Transisi kepemimpinan yang kemudian terjadi dan perbedaan pendapat antara pemimpin gereja dan komunitas lokal, terutama terkait dengan pembangunan tempat ibadah, membawa ketidakharmonisan dalam komunitas. Insiden ini, bersama dengan ketidakpuasan terhadap kepemimpinan BNKP, mendorong Pdt. Singambowo Zebua dan beberapa anggota komunitas untuk mendirikan Gereja AMIN pada 12 Mei 1946, sebagai respons terhadap kebutuhan spiritual komunitas mereka di Tetehosi, Idanoi.

Sejak berdirinya, Gereja Amin telah mengalami perkembangan signifikan, termasuk perubahan nama pada Sidang Sinode tahun 1972

menjadi Gereja Angowuloa Masehi Indonesia Nias, dan restrukturisasi organisasi internal untuk lebih menekankan pada fungsi kegembalaan. Gereja ini juga telah memperluas jangkauan pelayanannya, menjadi anggota Persekutuan Gereja-gereja di Indonesia (PGI) dan *Lutheran World Federation* (LWF), menunjukkan pengakuan dan integrasi yang lebih luas dalam komunitas Kristen global.

Saat ini, Gereja Amin terdiri dari 70 jemaat, 5 jemaat persiapan, dan 7 pos pekabaran Injil, dengan kehadiran di berbagai lokasi di Indonesia. Sistem kepemimpinan Gereja Amin mengikuti model presbiterial sinodal, dengan Majelis Sinode sebagai lembaga pimpinan tertinggi. Gereja Amin juga telah mengembangkan unit-unit pelayanan seperti Yayasan Tomosa untuk pendidikan dan pemberdayaan masyarakat, Koperasi Serba Usaha Tomosa untuk inisiatif ekonomi, serta Badan Penghimpun dan Pengelola Dana Abadi untuk keberlanjutan finansial gereja

Kepemimpinan saat ini, di bawah kepemimpinan Bishop Sarofati Gea, S.Th, terus berupaya untuk meningkatkan kualitas spiritual dan sosial komunitasnya melalui berbagai program dan inisiatif. Gereja Amin, dengan sejarah yang kaya dan komitmen terhadap pengembangan komunitas, terus menjadi kekuatan spiritual penting di Indonesia, khususnya di Kepulauan Nias dan sekitarnya.

Efektivitas Pelatihan dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Sinode Gereja AMIN

Melibati Harefa, S.Th, selaku KTU Kantor Sinode Gereja Amin, pada hari Kamis, 2 November 2023, menyatakan bahwa efektivitas pelatihan bagi pegawai sangat bergantung pada relevansinya dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki. Beliau menekankan bahwa pelatihan yang paling efektif adalah yang disesuaikan dengan pekerjaan sehari-hari pegawai. Menurut beliau, pentingnya pelatihan tidak hanya terletak pada sesi pelatihan itu sendiri, tetapi juga pada penerapan konsep dan keterampilan yang dipelajari dalam pekerjaan mereka. Beliau menambahkan bahwa untuk mencapai hal ini, diperlukan dukungan berkelanjutan dan kesempatan untuk melakukan latihan lanjutan.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa perubahan spesifik dalam kinerja setelah mengikuti pelatihan adalah bahwa pelatihan yang diikuti oleh pegawai menghasilkan perubahan spesifik pada kinerja, terutama dalam peningkatan keterampilan. Beliau menyatakan bahwa tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan khusus, yang mengakibatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek tertentu dan penguasaan keterampilan baru yang dapat diaplikasikan dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari pegawai.

Pada kesempatan yang sama, Pdt. Balazi Laowo, S.Th, seorang staf di Kantor Sinode Gereja Amin, juga menyampaikan pandangannya mengenai metode pelatihan. Beliau berpendapat bahwa metode pembelajaran yang beragam dan interaktif cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut beliau, kombinasi antara pelatihan daring, seminar, diskusi kelompok, dan aplikasi praktis dari materi pelatihan sangat penting. Beliau menekankan bahwa keterlibatan aktif pegawai dalam pelatihan sangat menentukan keberhasilannya. Pdt. Laowo juga menambahkan bahwa penting bagi pegawai untuk memahami relevansi materi pelatihan dengan pekerjaan mereka sehari-hari dan melihat bagaimana materi tersebut dapat diterapkan secara praktis.

Lebih lanjut disampaikan bahwa pelatihan yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pekerjaan. Beliau mencontohkan bagaimana pelatihan dalam teknik-teknik baru dalam desain dapat memperbaiki kualitas karya yang dihasilkan, seperti dalam pembuatan desain piagam dan sertifikat yang digunakan di gereja. Menurut Pdt. Laowo, pelatihan semacam itu juga membawa dampak positif terhadap kepuasan diri dan kebahagiaan dalam bekerja, serta meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan terhadap hasil yang dicapai.

Kesimpulan dari wawancara ini adalah bahwa efektivitas pelatihan bagi pegawai sangat tergantung pada relevansi materi dengan tugas dan tanggung jawab sehari-hari mereka. Pelatihan yang efektif tidak hanya berkutat pada konten dan sesi pelatihan, tetapi juga pada penerapan praktis konsep dan keterampilan yang dipelajari, yang membutuhkan dukungan berkelanjutan dan kesempatan latihan lanjutan. Harefa menekankan bahwa pelatihan menghasilkan peningkatan keterampilan dan pemahaman mendalam terhadap subjek tertentu, sementara Laowo menyoroti pentingnya metode pembelajaran yang beragam dan interaktif,

seperti kombinasi dari pelatihan daring, seminar, dan diskusi kelompok. Beliau juga mengungkapkan bahwa pelatihan berkualitas meningkatkan kinerja, kepuasan diri, dan kepercayaan diri pegawai, khususnya dalam sektor kreatif seperti desain. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang disesuaikan dan aplikatif berperan krusial dalam pengembangan profesional dan kepuasan kerja pegawai.

Dampak Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Kesimpulan dari wawancara dengan Pdt. Balazi Laowo, S.Th dan SNK. Sofuziduhu Dohona dari Sinode Gereja Amin menggarisbawahi bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja sehari-hari dan interaksi dengan rekan kerja. Pdt. Laowo menekankan bahwa pelatihan efektif menyebabkan peningkatan keterampilan dan produktivitas, memungkinkan peserta untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien dengan menggunakan alat atau teknologi baru dan metode kerja yang lebih efisien. Sementara itu, SNK. Dohona berpendapat bahwa pelatihan juga berdampak pada peningkatan kualitas kerja, keakuratan, ketepatan waktu, dan kepuasan pelanggan, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, dengan peserta yang merasa didukung dan dihargai cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik. Kedua pandangan ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya mengembangkan keterampilan teknis tetapi juga mempengaruhi aspek-aspek psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja, yang secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan performa organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kesimpulan dari tiga wawancara dengan Pdt. Idaman Gulo, S.Th, Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th, dan Melibati Harefa, S.Th dari Sinode Gereja Amin menyoroti faktor-faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja. Pdt. Gulo menekankan bahwa relevansi pelatihan dengan tugas dan tujuan serta keterlibatan dan motivasi peserta adalah kunci utama. Pdt. Telaumbanua menambahkan pentingnya desain pelatihan yang efektif, yang mempertimbangkan gaya belajar peserta dan pentingnya pemantauan dan evaluasi setelah pelatihan. Melibati Harefa menyatakan bahwa faktor eksternal seperti dukungan organisasi, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, ketersediaan sumber daya, serta kondisi ekonomi dan sosial juga memainkan peran krusial. Keseluruhan pandangan ini menggarisbawahi bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya bergantung pada konten dan penyampaian pelatihan itu sendiri tetapi juga pada lingkungan dan kondisi pendukung yang memungkinkan penerapan efektif dari keterampilan yang dipelajari.

Persepsi Pegawai terhadap Pelatihan dan Dampaknya terhadap Kinerja

Kesimpulan dari wawancara dengan Pdt. Idaman Gulo, S.Th, Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th, Pdt. Balazi Laowo, S.Th, SNK. Sofuziduhu Dohona, dan Melibati Harefa mengungkapkan berbagai aspek penting terkait pelatihan dan pengembangan profesional di Kantor Sinode Gereja AMIN. Pdt. Gulo dan Pdt. Telaumbanua menekankan bahwa materi dan metode pelatihan yang relevan dengan tujuan dan target organisasi serta kebutuhan individu sangat penting. Mereka menyoroti pentingnya pelatihan interaktif dan praktis yang memungkinkan penerapan langsung keterampilan yang dipelajari. Pdt. Laowo dan SNK. Dohona menambahkan bahwa pelatihan yang efektif membutuhkan partisipasi aktif peserta dan harus disesuaikan dengan tugas serta tanggung jawab mereka. Melibati Harefa mengakui komitmen Sinode Gereja Amin dalam menyediakan program pengembangan keterampilan yang beragam, termasuk dalam bidang komunikasi, kepemimpinan, dan administrasi gereja, serta pendidikan teologis, yang menunjukkan komitmen organisasi terhadap pengembangan profesional dan kemajuan karir pegawainya. Keseluruhan pandangan ini menunjukkan bahwa Sinode Gereja Amin berkomitmen pada pengembangan keterampilan pegawainya melalui pelatihan yang relevan, interaktif, dan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi.

Rekomendasi yang dapat Diberikan Untuk Meningkatkan Efektivitas Pelatihan di Masa mendatang

Kesimpulan dari wawancara dengan Pdt. Idaman Gulo, S.Th dan Melibati Harefa, S.Th menyoroti beberapa aspek penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa

mendatang. Keduanya sepakat tentang pentingnya evaluasi reguler pelatihan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memanfaatkan umpan balik dari peserta dan rekan kerja. Pdt. Gulo menyarankan penggunaan teknologi dan platform digital untuk meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pelatihan, seperti e-learning dan webinar. Beliau juga menekankan pentingnya mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan pelatihan serta merencanakan program pelatihan yang komprehensif yang mencakup berbagai topik dan tingkat keterampilan. Melibati Harefa menambahkan bahwa integrasi pelatihan dengan lingkungan kerja sehari-hari dan penerapan keterampilan yang dipelajari dalam situasi kerja yang relevan sangat penting. Beliau juga merekomendasikan pemanfaatan teknologi dalam pelatihan dan pentingnya evaluasi serta umpan balik untuk mengukur efektivitas pelatihan. Kedua pandangan ini menunjukkan bahwa pendekatan komprehensif yang melibatkan teknologi, evaluasi teratur, dan integrasi pelatihan dengan lingkungan kerja akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja di Kantor Sinode Gereja Amin.

Pembahasan

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.

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.

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.

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 menggema 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 eksperiential 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.

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, 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, 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.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin. Penelitian ini menemukan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada relevansi materi dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, metode pembelajaran yang beragam dan interaktif, serta penerapan praktis dari konsep dan keterampilan yang dipelajari. Dukungan berkelanjutan dan kesempatan untuk latihan lanjutan juga diperlukan untuk memaksimalkan manfaat pelatihan.

Pelatihan terbukti berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, tidak hanya dalam hal keterampilan teknis tetapi juga aspek psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan meliputi relevansi pelatihan dengan kebutuhan kerja, keterlibatan dan motivasi peserta, desain pelatihan yang efektif, serta dukungan organisasi dan kondisi eksternal yang mendukung.

Persepsi pegawai terhadap pelatihan positif, dengan pengakuan atas pentingnya materi yang relevan dan metode pembelajaran yang menarik. Sinode Gereja Amin telah berkomitmen pada pengembangan keterampilan pegawainya melalui pelatihan yang relevan dan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi, mencerminkan komitmen organisasi terhadap pengembangan profesional dan kemajuan karir pegawainya.

Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang, diperlukan pendekatan yang memadukan evaluasi teratur, penggunaan teknologi, perencanaan program pelatihan yang komprehensif, dan integrasi dengan lingkungan kerja. Pendekatan ini akan memungkinkan Sinode Gereja Amin untuk terus meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawainya, memastikan bahwa pelatihan tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini tetapi juga mendukung pertumbuhan dan pengembangan berkelanjutan.

Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan adalah alat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan memfokuskan pada kebutuhan spesifik pegawai dan menerapkan praktik terbaik dalam desain dan penyampaian pelatihan, organisasi dapat mencapai hasil yang diinginkan dan memastikan bahwa investasi dalam pembangunan sumber daya manusia menghasilkan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi dan individu.

Implikasi

Penelitian ini menawarkan panduan penting bagi Kantor Sinode Gereja Amin dan organisasi serupa dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa implikasi utama dari temuan penelitian ini.

a. Pengembangan materi pelatihan yang relevan
   Organisasi perlu memastikan bahwa materi pelatihan yang disediakan relevan dengan tugas dan tanggung jawab sehari-hari pegawai. Ini memerlukan analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam untuk mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan spesifik yang diperlukan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerja kerja mereka.
b. Penerapan metode pembelajaran beragam dan interaktif
   Penelitian ini menunjukkan pentingnya menggunakan berbagai metode pembelajaran yang menarik dan interaktif, termasuk pelatihan daring, seminar, diskusi kelompok, dan aplikasi praktis. Organisasi harus berinvestasi dalam teknologi pembelajaran dan platform yang memungkinkan penyampaian pelatihan yang fleksibel dan menarik.
c. Dukungan dan kesempatan pelatihan berkelanjutan
   Dukungan berkelanjutan dari manajemen dan kesempatan untuk latihan lanjutan diperlukan untuk memastikan pegawai dapat terus mengembangkan keterampilan mereka. Organisasi harus menyediakan sumber daya dan infrastruktur yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan profesional pegawai.
d. Integrasi pelatihan dengan lingkungan kerja
   Pelatihan harus dirancang sedemikian rupa sehingga keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dapat langsung diterapkan di tempat kerja. Ini mencakup penciptaan lingkungan kerja yang mendukung eksperimen dan penerapan keterampilan baru,

serta pengakuan dan penghargaan terhadap penerapan pembelajaran tersebut.

e. Evaluasi dan penyesuaian program pelatihan
   Evaluasi reguler program pelatihan sangat penting untuk memastikan efektivitasnya dan mengidentifikasi area untuk perbaikan. Organisasi harus menerapkan sistem feedback dari peserta pelatihan dan melakukan penilaian terhadap dampak pelatihan terhadap kinerja kerja.
f. Penggunaan teknologi dalam pelatihan
   Mengingat pentingnya fleksibilitas dan aksesibilitas dalam pelatihan, organisasi harus lebih memanfaatkan teknologi digital, e-learning, dan webinar sebagai bagian dari program pelatihan mereka. Ini tidak hanya meningkatkan jangkauan pelatihan tetapi juga memungkinkan personalisasi pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan individu.
g. Mendorong keterlibatan dan motivasi pegawai
   Organisasi harus menciptakan budaya yang mendorong keterlibatan aktif dan motivasi pegawai dalam pelatihan. Ini bisa melalui penciptaan insentif, pengakuan terhadap pembelajaran dan pencapaian, serta mendorong lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan.

Implikasi ini memberikan kerangka kerja bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan mereka dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Melalui implementasi strategi-strategi ini, organisasi dapat memastikan bahwa investasi dalam pelatihan menghasilkan nilai tambah yang signifikan bagi baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini, meskipun menyediakan wawasan berharga mengenai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin, memiliki beberapa keterbatasan yang penting untuk diperhatikan. Keterbatasan-keterbatasan ini memberikan konteks untuk interpretasi temuan dan menunjukkan arah untuk penelitian masa depan.

Pertama, karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sampel terbatas informan dari Kantor Sinode Gereja Amin, temuan mungkin tidak sepenuhnya mewakili persepsi semua pegawai atau kondisi di unit kerja lain dalam organisasi yang sama atau di gereja-gereja lain. Keterbatasan dalam variasi sampel dapat mempengaruhi generalisasi temuan.

Kedua, penelitian ini berfokus pada persepsi dan pengalaman subjektif peserta terhadap pelatihan, yang mungkin dipengaruhi oleh bias pribadi atau faktor situasional tertentu. Meskipun wawasan subjektif sangat berharga, mereka mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan efektivitas objektif dari program pelatihan yang diimplementasikan.

Ketiga, penelitian ini terbatas pada konteks organisasi Gereja Amin, yang mungkin memiliki budaya organisasi, struktur, dan dinamika internal unik yang mempengaruhi implementasi dan persepsi terhadap pelatihan. Oleh karena itu, hasil penelitian mungkin tidak langsung dapat diterapkan pada organisasi atau konteks lain tanpa pertimbangan terhadap perbedaan-perbedaan tersebut.

Keempat, keterbatasan dalam pengumpulan data, seperti ketergantungan pada wawancara sebagai metode utama, mungkin membatasi kemampuan penelitian untuk menangkap seluruh spektrum dampak pelatihan pada kinerja pegawai. Penggunaan metode pelengkap, seperti survei atau analisis kinerja objektif, dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang efektivitas pelatihan.

Kelima, walaupun penelitian ini mencoba mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan, mungkin masih ada faktor lain yang tidak teridentifikasi atau dijelajahi dalam penelitian ini. Variabel eksternal seperti perubahan ekonomi, politik, atau teknologi, yang dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan, mungkin tidak sepenuhnya diperhitungkan.

Referensi

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

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. (2023). *Armstrong's handbook of human*

resource management practice (16th ed.). Kogan Page.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (RajaGrafindo Persada (Trans.)). Erlangga.

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

Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.

Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava 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

Busono, G. A. (2016). PENGARUH SISTEM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERSADA SAWIT MAS (PSM) KECAMATAN PAMPANGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, *1*(1), 81–114. https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications Ltd.

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 (Studi pada Karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)*. Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung.

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

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE UGM.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

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.

Kolb, D. (2014). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.). Pearson FT Press.

Lase, D. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In M. Silalahi (Ed.), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (pp. 125–150). Future Science.

Lase, D., Zega, T. G. C., Daeli, D. O., & Zaluchu, S. E. (2022). Parents' perceptions of distance learning during COVID-19 in rural Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, *16*(1), 103–113. https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i1.20122

Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.

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

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Muhtadin, Z., & Frianto, A. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Pelatihan melalui Kompetensi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *8*(1), 132–139. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/30510

Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage ISE* (13th ed.). McGraw Hill.

Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *18*(1), 24–30. https://doi.org/10.30872/jkin.v18i1.7589

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

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.

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 DOMPET DHUAFA JAKARTA. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *3*(1), 105–114. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127

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, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

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. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN TAMAN PRINGSEWU YOGYAKARTA. *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *13*(2), 57–72. https://doi.org/10.29259/jmbt.v13i2.4021

Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.

Sola, E. (2017). SEBUAH REFLEKSI : Efektivitas Kerja Pimpinan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(2). https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4267

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kencana Prenada Media Group.

Tumiwa, R. A. F., Ningsih, G. M., Romarina, A., Setyadjit, S., Slamet, B., Waruwu, E., Ie, M., & Utomo, Y. T. (2023). Investigating halal food Supply chain management, halal certification and traceability on SMEs performance.

Uncertain Supply Chain Management, *11*(4), 1889–1896. https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.6.003

Valentine, S. R., Meglich, P., Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.

Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi (Ed.)). Future Science.