

PERAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TAMBUSAI UTARA

Fadhilah Nuriani¹, Seprini², Endah Arianti Putri³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian

Email : jaimahhasibuan03@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of training on employee competence at the Tambusai Utara District Office. The underlying phenomenon is the low technical mastery of digital service applications (SIAK and Srikandi) among employees, even though the entire population has an undergraduate (S1) educational background. This type of research is quantitative with an associative approach. The population in this study consisted of 34 employees, selected using the saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires with a 1-5 Likert scale and analyzed using simple linear regression through SPSS software. The results showed that training had a positive and significant effect on employee competence with a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination R of 0.713 indicates that the training variable contributes 71.3% to employee competence, while the rest is influenced by other factors. The research findings reveal a technical competence gap due to training methods that are still theoretical. It is suggested that the Tambusai Utara District Office adopt direct practical simulation training methods to optimize the academic potential of employees in digital public services.

Keywords : Training, Employee Competency, SIAK, Srikandi, Public Service.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat Tambusai Utara. Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah rendahnya penguasaan teknis aplikasi pelayanan digital (SIAK dan Srikandi) di kalangan pegawai, meskipun seluruh populasi telah berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi R sebesar 0,713 menunjukkan bahwa variabel pelatihan berkontribusi sebesar 71,3% terhadap kompetensi pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan penelitian mengungkapkan adanya kesenjangan kompetensi teknis akibat metode pelatihan yang masih bersifat teoretis. Disarankan agar Kantor Camat Tambusai Utara mengadopsi metode pelatihan simulasi praktik langsung untuk mengoptimalkan potensi akademis pegawai dalam pelayanan publik digital.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi Pegawai, SIAK, Srikandi, Pelayanan Publik.

PENDAHULUAN

Menurut Nurul Hikmah (2020) pada penelitian nya menemukan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Secara kuantitatif, pelatihan memberikan kontribusi sebesar 52% terhadap peningkatan kompetensi, yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh peningkatan kompetensi dapat dijelaskan melalui pelatihan yang diberikan. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan sebagai sarana utama dalam pengembangan kualitas SDM aparatur. Selain itu, penelitian lainnya yang dilakukan pada tingkat kecamatan, seperti studi di Kantor Kecamatan Lalabata, K. (2022) juga menguatkan temuan tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi secara teori, tetapi juga berdampak nyata terhadap efektifitas kerja dan pelayanan pegawai di tingkat lapangan. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa pelatihan memiliki dampak langsung pada performa individu di lingkungan kerja pemerintahan, terutama dalam pelayanan publik.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuannya. Di tingkat kecamatan, Kantor Camat menjadi instansi yang bersentuhan langsung dengan kebutuhan masyarakat, sehingga kualitas kompetensi pegawainya menjadi barometer keberhasilan pelayanan pemerintah daerah. Namun, tantangan besar yang sering dihadapi adalah bagaimana mensinkronkan kualifikasi pendidikan dengan kompetensi teknis yang dibutuhkan di lapangan

Kantor Camat Tambusai Utara saat ini didukung oleh total 34 orang pegawai. Dilihat dari kualifikasi pendidikan, seluruh pegawai tersebut (100%) telah menempuh pendidikan terakhir tingkat Sarjana (S1), yang secara teoritis seharusnya memberikan jaminan kemampuan kognitif, analisis, dan manajerial yang tinggi. Sayangnya, pengamatan awal di lapangan mengungkap kesenjangan mencolok antara gelar akademik yang dimiliki dengan realitas kemampuan kerja praktis. Pegawai sering kali kesulitan dalam menangani tugas administratif rutin seperti pengelolaan data kependudukan, verifikasi dokumen perizinan, atau respons cepat terhadap keluhan masyarakat, meskipun latar belakang pendidikan mereka beragam mulai dari hukum, ekonomi, hingga administrasi publik.

Kesenjangan ini disebabkan oleh beberapa faktor utama. Pertama, kurikulum pendidikan sarjana yang cenderung teoritis kurang menekankan pelatihan keterampilan praktis seperti penggunaan aplikasi e-government atau komunikasi efektif dengan masyarakat pedesaan. Kedua, minimnya program pengembangan kompetensi pasca-rekrutmen, seperti pelatihan berbasis lapangan atau sertifikasi digital, yang membuat pegawai terjebak dalam rutinitas tanpa peningkatan skill. Ketiga, beban kerja tinggi di tingkat kecamatan dengan rasio pegawai terhadap penduduk sekitar 1:5.000

memperburuk situasi, di mana pegawai lebih fokus pada tugas administratif dari pada inovasi pelayanan.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan melalui pra- survei terhadap 10 responden pegawai di Kantor Camat Tambusai Utara, diperoleh data empiris yang memperkuat adanya fenomena rendahnya kompetensi serta belum optimalnya program pelatihan yang diberikan. Secara akumulatif, diperoleh rata-rata tingkat permasalahan sebesar 65%, yang menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) antara kualifikasi SDM saat ini dengan tuntutan pelayanan publik yang ideal.

Hasil survei menunjukkan bahwa masalah paling dominan terletak pada aspek proaktivitas kerja, di mana sebanyak 80% responden menyatakan kecenderungan untuk bersikap pasif dan selalu menunggu instruksi atasan sebelum mengambil tindakan pelayanan yang mendesak. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kemandirian dan inisiatif pegawai masih sangat rendah. Rendahnya inisiatif ini berbanding lurus dengan efisiensi kerja, di mana 70% pegawai mengakui bahwa durasi penyelesaian layanan seringkali mengalami keterlambatan atau melampaui standar waktu yang ditentukan akibat kurangnya pemahaman terhadap prosedur kerja yang paling efektif.

Kondisi tersebut diperparah oleh efektivitas program pengembangan SDM yang masih rendah. Sebanyak 70% responden menilai bahwa metode pelatihan yang selama ini diselenggarakan terlalu menitikberatkan pada aspek teoritis dan kurang memberikan porsi pada praktik langsung. Ketidaktepatan metode pelatihan ini berdampak pada lemahnya literasi digital pegawai, yang terbukti dari 60% responden yang masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi pelayanan inti seperti SIAK dan Srikandi secara mandiri.

Secara keseluruhan, data pra-survei ini menegaskan bahwa terdapat urgensi untuk melakukan intervensi melalui program pelatihan yang lebih terstruktur dan aplikatif guna meningkatkan kompetensi pegawai di Kantor Camat Tambusai Utara.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, terdapat beberapa kesenjangan dalam penelitian sebelumnya terkait peran pelatihan terhadap kompetensi pegawai di lingkungan aparatur negara, khususnya di tingkat kecamatan. Penelitian oleh Nurul Hikmah (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi sebesar 52% terhadap peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS), sementara studi di Kantor Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng (2022), menguatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kedua penelitian ini lebih fokus pada konteks umum atau lokasi spesifik seperti BKPSDM dan kecamatan tertentu, tanpa mempertimbangkan variasi karakteristik lokasi kerja yang berbeda, seperti tantangan di daerah pedesaan yang sulit dijangkau. Hal ini menciptakan *gap* karena penelitian sebelumnya belum secara mendalam menguji efektivitas pelatihan di lingkungan kecamatan yang menghadapi keterbatasan sumber daya,

seperti anggaran terbatas, fasilitas minim, dan tenaga pengajar yang kurang memadai, seperti yang terjadi di Kantor Camat Tambusai Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori

Pada tingkat yang lebih praktis atau *Applied Theory*, digunakan teori kompetensi dari Spencer & Spencer serta teori evaluasi pelatihan. Teori ini secara spesifik menjelaskan bagaimana aspek-aspek teknis dalam pelatihan (seperti instruktur, metode, dan materi) secara langsung menyentuh komponen kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap).

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi yang penting dalam pengembangan individu dan organisasi. Dalam *Jurnal Human Resource Development Quarterly* (2019) Pelatihan juga didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk lebih meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku individu melalui pengalaman belajar yang terstruktur. Pelatihan melibatkan pengembangan dan keterampilan kepemimpinan melalui program edukasi. Pelatihan melibatkan transfer pengetahuan untuk mempersiapkan individu menghadapi tugas tugas kerja.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kompetensi ini tidak hanya mengacu pada pengetahuan yang dimiliki, tetapi juga mencakup keterampilan praktis dan sikap atau perilaku yang mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugas. Kerangka *Competence-Based Training Model* menekankan pentingnya mengembangkan ketiga aspek ini pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersamaan agar seorang individu mampu memenuhi standar kerja yang diharapkan.

Selain itu, konsep *Competency Mapping Theory* membantu organisasi mengidentifikasi kompetensi-kompetensi kunci yang diperlukan untuk berbagai posisi atau peran pekerjaan. Dengan demikian, organisasi dapat merancang program pelatihan yang tepat sasaran, serta proses rekrutmen dan pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan fungsional masing-masing jabatan. Kompetensi yang efektif terwujud sebagai hasil dari proses transfer pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam praktik nyata di tempat kerja. Menurut *Training Transfer Theory*, keberhasilan transfer ini sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti relevansi materi pelatihan dengan tugas sehari-hari, dukungan lingkungan kerja, serta motivasi dan kesiapan peserta pelatihan. Oleh karena itu, mengukur kompetensi tidak hanya melihat peserta mampu mengingat materi pelatihan, tetapi juga bagaimana pengetahuan tersebut diterapkan dalam situasi kerja untuk meningkatkan kinerja. (Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian seseorang dalam menjalankan

tugas atau pekerjaan yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. (Idrus, 2022) menambahkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang memungkinkan mereka bekerja secara efektif dan memiliki manajemen waktu yang baik, sehingga membedakan mereka dari karyawan lain yang kurang kompeten. Sementara itu, (Sedarmayanti & Pd, 2018) berpendapat bahwa kompetensi berkaitan dengan pengetahuan dan pengalaman kerja, di mana semakin tinggi pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat kompetensinya yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Kerangka Konseptual

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pelatihan diposisikan sebagai variabel independen yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Secara konseptual, hubungan antara pelatihan dan kompetensi pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif di Kantor Camat Tambusai Utara, yang berjumlah 34 orang. Sampel yang digunakan adalah pegawai tetap yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih dapat dijangkau secara keseluruhan, maka digunakan Teknik sensus dalam pengambilan sampel, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yang disebut juga sampel jenuh yaitu kondisi di mana semua elemen populasi tanpa terkecuali dijadikan responden untuk memastikan tidak ada data yang terlewat. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk menganalisis data kuantitatif. Beberapa uji statistik yang diterapkan meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), statistik deskriptif, uji korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t atau uji signifikansi parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dilakukan untuk mengetahui profil demografis

dari subjek penelitian yang bekerja di Kantor Camat Tambusai Utara.

Tabel 1.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja		Frequency	Percent
Valid	1-5 Tahun	5	14.7
	5-10 Tahun	10	29.4
	>10 Tahun	19	55.9
	Total	34	100.0

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan sebuah struktur organisasi yang sangat senior, di mana mayoritas pegawai (55,9%) telah mengabdikan lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas personil dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan matang di bidangnya. Responden dengan masa kerja antara 5 hingga 10 tahun berjumlah 10 orang (29,4%). Kelompok dengan masa kerja paling sedikit (1-5 tahun) merupakan kelompok terkecil, yaitu hanya sebanyak 5 orang (14,7%).

Tabel 1.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	12	35.3
	S1	18	52.9
	S2	4	11.8
Total		34	100.0

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, distribusi tingkat pendidikan pegawai di Kantor Camat Tambusai Utara menunjukkan variasi yang cukup beragam. Proporsi terbesar diduduki oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 18 orang (52,9%), diikuti oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 12 orang (35,3%), dan pascasarjana (S2) sebanyak 4 orang (11,8%).

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0.64	0.339	0.000	Valid
X1.2	0.775	0.339	0.000	Valid
X1.3	0.637	0.339	0.000	Valid
X1.4	0.621	0.339	0.000	Valid

X1.5	0.77	0.339	0.000	Valid
X1.6	0.736	0.339	0.000	Valid
X1.7	0.691	0.339	0.000	Valid
X1.8	0.613	0.339	0.000	Valid

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, hasil pengujian validitas untuk variabel Pelatihan (X) menunjukkan performa instrumen yang sangat baik. Seluruh item pernyataan mulai dari X1.1 hingga X1.8 memiliki nilai koefisien korelasi r -hitung yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai r -tabel 0,339. Bahkan, item X1.2 dan X1.5 mencatatkan nilai validitas tertinggi masing-masing sebesar 0,775 dan 0,770. Hal ini mengindikasikan bahwa butir-butir pertanyaan yang diadopsi dari teori Mangkunegara yang mencakup indikator instruktur, materi, metode, dan tujuan pelatihan mampu dipahami dengan sangat jelas oleh para pegawai.

Tabel 1.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (Y)

Item Pertanyaan	r -hitung	r -tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1.1	0.534	0.339	0.001	Valid
Y1.2	0.766	0.339	0.000	Valid
Y1.3	0.703	0.339	0.000	Valid
Y1.4	0.671	0.339	0.000	Valid
Y1.5	0.716	0.339	0.000	Valid
Y1.6	0.764	0.339	0.000	Valid
Y1.7	0.702	0.339	0.000	Valid
Y1.8	0.762	0.339	0.000	Valid

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

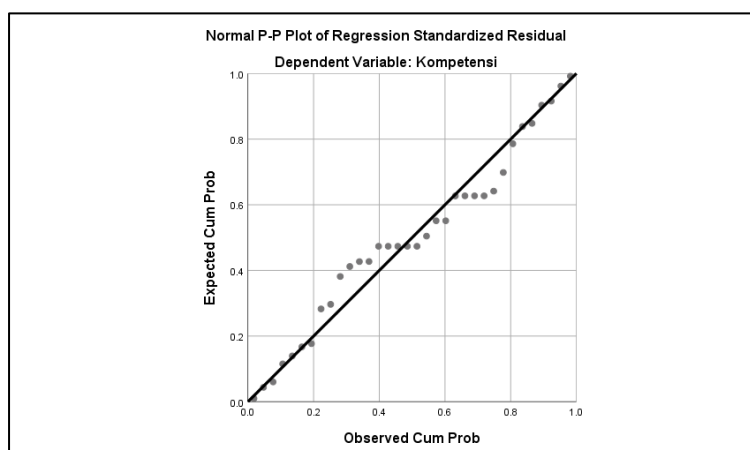
Hasil uji validitas variabel Kompetensi (Y) pada Tabel 1.4 juga menunjukkan hasil yang konsisten. Seluruh 8 item pernyataan yang mengukur dimensi kompetensi pegawai (Spencer & Spencer) dinyatakan valid karena memiliki nilai r -hitung $> 0,339$. Menariknya, item Y1.2 dan Y1.6 serta Y1.8 memiliki nilai validitas yang sangat tinggi (di atas 0,76). Dalam konteks penelitian di Kantor Camat Tambusai Utara, item-item ini berkaitan erat dengan kemampuan teknis dan manajerial, seperti penguasaan aplikasi SIAK dan pengelolaan arsip Srikandi. Tingginya validitas pada item ini bermakna bahwa kuesioner berhasil “menangkap” variasi kemampuan nyata yang ada di lapangan. Responden mampu membedakan dengan baik antara pegawai yang memiliki kompetensi teknis tinggi dan yang rendah melalui instrumen ini. Dengan demikian, data yang dihasilkan dari variabel Y ini dapat dipertanggungjawabkan akurasinya untuk mengukur kesenjangan kompetensi yang terjadi.

Tabel 1.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (X)	0.802	8	> 0.70	Reliabel
Kompetensi (Y)	0.835	8	> 0.70	Reliabel

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.5, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan angka yang sangat memuaskan. Variabel Pelatihan (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,802, dan variabel Kompetensi (Y) memiliki nilai sebesar 0,835. Kedua nilai ini berada jauh di atas ambang batas kritis 0,60, bahkan melampaui standar ketat 0,80 yang dikategorikan sebagai "Reliabilitas Tinggi" atau Good Reliability. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang kokoh. Artinya, jika kuesioner yang sama diberikan kembali kepada 34 pegawai Kantor Camat Tambusai Utara dalam waktu yang berbeda namun dengan kondisi yang relatif sama, maka hasil jawabannya akan tetap konsisten. Dasar pengambilan keputusan untuk uji Kolmogorov-Smirnov adalah jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) > 0,05, maka data residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.



Gambar 1.1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan tampilan grafik Normal P-P Plot pada Gambar 1.1, terlihat bahwa titik-titik data (dot) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Pola ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1.6
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal	Mean	0.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.98518893
Most Extreme Differences	Absolute	0.121
	Positive	0.121
	Negative	-0.116
Test Statistic		0.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

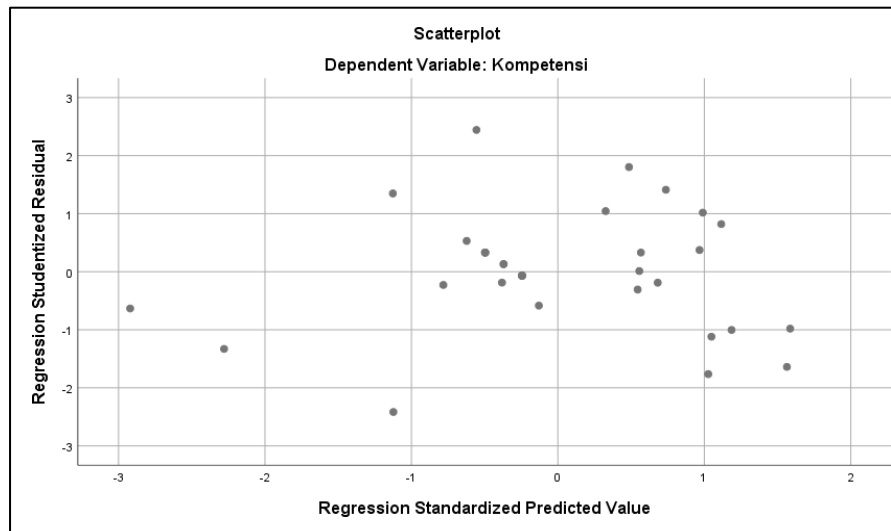
Berdasarkan Tabel 1.6, hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,121 dengan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 1.7
Hasil Uji Linearitas (ANOVA Table)
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi * Pelatihan	(Combined)	617.908	15	41.194	1.827	0.112
	Between Groups	22.559	1	22.559	1.001	0.330
	Linearity					
	Deviation from Linearity	595.348	14	42.525	1.886	0.103
	Within Groups	405.857	18	22.548		
Total		1023.765	33			

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.7 pada baris Deviation from Linearity, diperoleh nilai F hitung sebesar 1,886 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,103. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,103 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Pelatihan (X) dengan Kompetensi (Y). metode yang digunakan adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dasar analisisnya adalah jika tidak ada pola tertentu yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Gambar 1.2 di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau teratur). Titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 1.8
Hasil Uji Korelasi Pearson
Correlations

		Kompetensi	Pelatihan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.844**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	34	34
Pelatihan	Pearson Correlation	.844**	1

Sig. (2-tailed)	0.000	
N	34	34

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (2- tailed).

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.8 di atas, hasil analisis korelasi antara variabel Pelatihan (X) dan Kompetensi (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) sebesar 0,844. Mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai 0,844 berada pada interval 0,80 – 1,000, yang dikategorikan sebagai hubungan yang Sangat Kuat. Selain itu, nilai korelasi bernilai positif, yang berarti terdapat hubungan yang searah/linear.

Tabel 1.9
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.253	1.880		7.581	0.000
	Pelatihan	0.716	0.080	0.844	8.911	0.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.9 pada kolom Unstandardized Coefficients (B), dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 14,253 + 0,716X$$

Persamaan regresi di atas mengandung makna interpretatif yang mendalam terkait kondisi SDM di Kantor Camat Tambusai Utara, yaitu :

1. Konstanta (a) = 14,253

Nilai konstanta sebesar 14,253 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan (X) nilainya adalah 0 atau dengan kata lain jika tidak ada kegiatan pelatihan sama sekali, maka tingkat Kompetensi pegawai (Y) diprediksi akan berada pada nilai 14,253. Angka ini mencerminkan "kompetensi dasar" (baseline competence) yang dimiliki oleh 34 pegawai.

Tabel 1.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	0.713	0.704	3.031

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.10 di atas, diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,844 dan nilai R Square (R²) sebesar 0,713. Hasil ini mengandung makna interpretasi yang sangat krusial bagi penelitian ini. Angka 0,713 dapat dipersentasekan menjadi 71,3%, sementara sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Angka 71,3% termasuk dalam kategori kuat dalam mempengaruhi kompetensi.

Tabel 1.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.253	1.880		7.581	0.000
	Pelatihan	0.716	0.080	0.844	8.911	0.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.11, hasil pengujian hipotesis, Diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pelatihan sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari standar probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka secara otomatis H₀ ditolak dan H_a diterima. Nilai t-hitung variabel Pelatihan sebesar 8,911. Nilai ini jauh lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($8,911 > 2,037$). Hal ini juga mengkonfirmasi bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan kedua indikator tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai di Kantor Camat Tambusai Utara. Ini berarti pengaruh pelatihan terhadap kompetensi bukanlah sebuah kebetulan sampel, melainkan sebuah fenomena nyata yang teruji kebenarannya. Hasil uji t sebesar 8,911 yang sangat tinggi menunjukkan "kekuatan" pengaruh tersebut sangat meyakinkan.

PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini akan dibahas dari setiap hipotesis yang telah diuji dan

akan dijabarkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hipotesis tersebut yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Kaitan Dengan Landasan Teori

Temuan ini sejalan dengan landasan teori yang dikemukakan dalam penelitian ini, khususnya Human Capital Theory yang memandang pelatihan sebagai investasi vital. Sebagaimana dikutip pada Bab 2, Masadeh (dalam Perpunas, 2022) mendefinisikan pelatihan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar terstruktur.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil membuktikan secara empiris bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat Tambusai Utara. Statistik menunjukkan nilai thitung sebesar 8,911, yang jauh melampaui nilai ttabel sebesar 2,037, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Selain itu, persamaan regresi linear sederhana $Y = 14,253 + 0,716X$ menunjukkan arah hubungan yang positif dengan koefisien regresi sebesar 0,716. Artinya, setiap upaya peningkatan kualitas pelatihan sebesar satu satuan, baik dari segi materi, instruktur, maupun metode, akan berkontribusi langsung pada peningkatan kompetensi pegawai sebesar 0,716 satuan. Angka konstanta sebesar 14,253 mengindikasikan bahwa tanpa adanya intervensi pelatihan, kompetensi pegawai hanya berada pada level dasar (baseline) yang stagnan, yang kemungkinan besar hanya bersumber dari pendidikan formal (S_1) tanpa adanya *skill* teknis yang spesifik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menunjukkan nilai dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya, setiap peningkatan kualitas pelaksanaan pelatihan yang meliputi materi, metode, dan kemampuan instruktur, akan diikuti dengan peningkatan kompetensi pegawai secara nyata. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R), ditemukan bahwa pelatihan memberikan kontribusi pengaruh yang kuat terhadap naik-turunnya kompetensi pegawai di Kantor Camat Tambusai Utara. Hal ini menegaskan bahwa untuk memperbaiki kualitas pelayanan publik digital (seperti pengoperasian aplikasi SIAK dan Srikandi), variabel pelatihan merupakan faktor kunci yang paling menentukan dibandingkan faktor-faktor lainnya dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi Kantor Camat Tambusai Utara
 - 1) Revitalisasi Metode Pelatihan: Mengubah pola pelatihan dari metode ceramah (teori) menjadi metode simulasi praktik langsung (*Hands-on Training*). Setiap pegawai harus didampingi untuk mencoba langsung fitur-fitur pada aplikasi SIAK dan Srikandi guna mengurangi kegagapan teknologi.
 - 2) Penyusunan Modul Teknis Lokal: Membuat panduan atau SOP ringkas (modul saku) yang spesifik membahas solusi atas kendala teknis (*troubleshooting*) yang sering terjadi di lapangan, sehingga pegawai tidak selalu bergantung pada instruktur pusat.
 - 3) Optimalisasi Partisipasi Aktif: Melibatkan pegawai dalam diskusi kelompok (*Focus Group Discussion*) pasca-pelatihan untuk saling berbagi pengalaman mengenai kendala operasional sistem.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - 1) Pengembangan Variabel: Mengingat pelatihan hanya menyumbang 71,3%, peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel Sarana Prasarana (Kualitas Internet) atau Kepemimpinan Digital.
 - 2) Metode Penelitian: Dapat menggunakan metode kualitatif (wawancara mendalam) untuk menggali lebih jauh hambatan psikologis pegawai senior dalam beradaptasi dengan teknologi baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Fahrurrozi, M., & Mispandi, M. (2023). MSME Strategy In Marketing Products In The Pandemi Of Covid-19 In The New Normal Era. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 7(1), 235–242.
- Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., 4(4).
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar teori organisasi*. Irdev Riau.
- Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 16–23.
- Hasan, L. (2017). Konsep pendidikan dan pelatihan dalam manajemen

- sumber daya manusia. *Universitas Tamansiswa Padang. E-Journal*.
- ikmah, Nurul. 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Negara Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar.
- Idrus, A. (2022). *KOMITMEN (Kajian Emperis Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia Anggota Ikapi Jawa Barat.
- Lalabata, K. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng. Skripsi, Universitas Hasanuddin.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Perpusnas. (2022). *Pelatihan sebagai Proses Pembelajaran dengan Sistem*. Perpustakaan Nasional RI.
- Priansa, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(6), 749–758.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 84–89.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2018). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. In Bandung: CV. Mandar Maju.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pengembangan Sumber daya manusia*. Zahir Publishing.
- Sudarmanto, K. (2019). Pengembangan Kompetensi SDM. In Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-11)*. Prenada media Group.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Tunggul, P. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Zarkasi, Z., Lustono, L., Zhafira, N. H., Laily, N., Febrian, W. D., Triono, F., Yulianti, E., Fajar, F., Amandin, A., & Irawan, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (The Art of Human Resource, Human Capital, and Human Relation)*. Eureka Media Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.

- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Fahrurrozi, M., & Mispandi, M. (2023). MSME Strategy In Marketing Products In The Pandemi Of Covid-19 In The New Normal Era. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 7(1), 235–242.
- Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., 4(4).
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar teori organisasi*. Irdev Riau.
- Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 16–23.
- Hasan, L. (2017). Konsep pendidikan dan pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia. *Universitas Tamansiswa Padang. E-Journal*.
- ikmah,Nurul.2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Negara Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar.
- Idrus, A. (2022). *KOMITMEN (Kajian Emperis Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia Anggota Ikapi Jawa Barat.
- Lalabata, K. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng. Skripsi, Universitas Hasanuddin.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Perpusnas. (2022). *Pelatihan sebagai Proses Pembelajaran dengan Sistem*.Perpustakaan Nasional RI.
- Priansa, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, danEmotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(6), 749–758.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,2,1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 84–89.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2018). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. In *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pengembangan Sumber daya manusia*. Zahir Publishing.
- Sudarmanto, K. (2019). Pengembangan Kompetensi SDM. In *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-11)*. Prenada media Group.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Tunggul, P. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Zarkasi, Z., Lustono, L., Zhafira, N. H., Laily, N., Febrian, W. D., Triono, F., Yulianti, E., Fajar, F., Amandin, A., & Irawan, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (The Art of Human Resource, Human Capital, and Human Relation)*. Eureka Media Aksara.