

## **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA GORONTALO**

*Wiranti Napi<sup>1</sup>, Lisda L. Asi<sup>2</sup>, Valentina Monoarfa<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [Wirantinapi267@gmail.com](mailto:Wirantinapi267@gmail.com)*

---

**Abstract:** *This research aims to examine the effect of training on employee competence at the Regional Secretariat Office of Gorontalo City. The research involved 54 civil servant respondents determined using the slovin formula. A quantitative approach was employed, with data collection conducted through questionnaires. Data analysis was performed using Simple Linear Regression using the Statistical Program For Social Science (SPSS) version 26. The analysis result indicate that training significantly affects employee competence, as demonstrated by the regression equation  $Y = 17.820 + 0.635X$ . The coefficient of determination (R-square) is 0.540 (54%), meaning that 54% of the variation in employee competence is explained by training, while the remaining 46% is affected by other factors not included in this research, such as work environment, workplace stress, job satisfaction, compensation, and leadership. Furthermore, the t-count result for the training variable is 7.810, which is greater than the t-table value of 1.674, with a significance level of 0.001 (<0.05), indicating that training significantly affects competence.*

**Keywords:** *Training; Competence*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Penelitian ini melibatkan 54 responden pegawai ASN yang ditentukan dengan menggunakan metode rumus *Slovin*, Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner (Angket). Teknik Analisis data menggunakan Regresi Linear Sederhana dengan alat bantu menggunakan *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 26. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai dengan nilai persamaan regresi  $Y = 17.820 + 0,635X$ . Hasil analisis koefisien determinasi R squar sebesar 0.540 atau 54% artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dapat dijelaskan oleh pelatihan, sedangkan 46% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan kepemimpinan. Dan pada hasil uji t-hitung untuk variabel pelatihan sebesar 7.810 > dari t-tabel 1,674 dengan nilai signifikan 0.001 < dari 0.05, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi.

**Kata Kunci:** *Pelatihan; Kompetensi*

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam sebuah instansi, pegawai dapat memberikan kontribusi yang besar bagi instansi dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka sebuah instansi harus memperhatikan kebutuhan dari pegawainya. Sumber daya manusia pada instansi perlu di kelola secara professional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi instansi. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan pegawai. Dalam era perkembangan globalisasi yang semakin maju terbentuk persaingan yang semakin tajam, dimana setiap instansi

dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan kemampuan instansi dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi (Haerofiatna, 2022).

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau pegawai untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik (Samsudin, 2019). Manusia sebagai sumber daya instansi perlu dikelola dengan baik sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Instansi membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi. sumber daya manusia juga menjadi penentu utama pada kemajuan organisasi (Asi et al., 2021).

Pentingnya pelatihan menjadi kebutuhan dan keharusan bagi instansi yang ingin meningkatkan potensi pegawainya. Instansi harus mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu dan jenis pelatihan serta departemen atau level yang dilatih agar dapat disesuaikan dengan hasil yang ingin dicapai. Pelatihan membuka peluang terjadinya alih keterampilan serta pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan lebih baik dimasa depan (Sopian & Najib, 2022). Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang dalam kaitannya dengan aktivitas pekerjaan. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan instansi (Andayani & Makian, 2017).

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka instansi harus memperhatikan masalah kompetensi pegawai dalam organisasi /instansi. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau pegawai yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu (Syahputra & Tanjung, 2020).

Menurut Fitri *et al*, (2020) Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pegawai. Antara pelatihan dengan kompetensi mempunyai hubungan yang positif. Jika pelatihan yang diberikan cukup maka akan menciptakan kompetensi pegawai yang tinggi pula. Begitupun penelitian yang dilakukan Shanty *et al*, (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Untuk menciptakan kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berjalan dengan efektif, instansi perlu melakukan pengembangan terhadap pegawai. Pemberian pelatihan dari instansi akan memberikan dampak dalam pengembangan kompetensi pegawai. Sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dan efektif dalam memahami tugas yang diberikan serta meningkatkan kompetensi kerja mereka.

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Sekretariat Daerah Kota Gorontalo 2024

No	Uraian	SMA	D3	D4	S1	S2	S3	Jumlah
	Sekretaris daerah	-	-	-	-	-	1	1
	Asisten pemerintahan dan kesra	-	-	-	-	1	-	1
1	Bagian pemerintahan	3	1	-	5	2	-	11
2	Bagian kesra	2	-	-	2	2	-	6
3	Bagian hukum	4	-	-	5	1	-	10
	Asisten perekonomian dan pembangunan	-	-	-	-	-	-	-
4	Bagian perekonomian dan SDA	1	-	-	5	1	-	7
5	Bagian pembangunan	4	-	-	4	1	-	9
6	Bagian pengadaan	3	-	-	11	1	-	15
	Asisten administrasi umum dan aparatur	-	-	-	-	1	-	1
7	Bagian organisasi	1	-	-	4	2	-	7
8	Bagian umum	21	3	-	9	1	-	34
9	Bagian protokol dan komunikasi pimpinan	1	-	4	3	2	-	10

Staf ahli wali kota bidang pemerintahan, hukum dan politik	-	-	-	-	1	-	1
Staf ahli wali kota bidang ekonomi, pembangunan dan keuangan	-	-	-	-	-	-	-
Staf ahli walikota bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia	-	-	-	-	1	-	1
Jumlah	40	4	4	48	17	1	114

Sumber data: Sekretariat Daerah Kota Gorontalo (2024)

Dari seluruh jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kota Gorontalo, sebanyak 1 orang (0,87%) memiliki pendidikan S3, pegawai yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 17 orang (14,9%), yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 48 orang (42,10%), yang memiliki pendidikan D4 sebanyak 4 orang (3,50%), yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 4 orang (3,50%), yang memiliki pendidikan SLTA sebanyak 40 orang (35,08%).

Dari data di atas mencerminkan beberapa potensi tantangan dalam hal pengelolaan dan pemanfaatan pengetahuan di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Meskipun mayoritas pegawai memiliki pendidikan S1, yang menunjukkan tingkat dasar pengetahuan akademis yang baik, proporsi pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi (S2 dan S3) masih relatif kecil, hanya mencapai 15,77% dari total pegawai. Ini bisa menunjukkan adanya kesenjangan dalam pengetahuan tingkat lanjut dan spesialisasi yang mungkin diperlukan untuk menghadapi masalah yang lebih kompleks dan dinamis di pemerintahan.

Selain itu, dengan 35,08% pegawai hanya memiliki pendidikan SMA, ada kemungkinan bahwa beberapa pegawai mungkin kekurangan keterampilan analitis dan pengetahuan mendalam yang diperlukan untuk tugas-tugas yang lebih strategis. Ini bisa menjadi tantangan dalam hal implementasi kebijakan yang membutuhkan pemahaman mendalam dan pendekatan berbasis bukti. Kesenjangan dalam tingkat pendidikan ini juga menunjukkan perlunya investasi dalam pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi pegawai, untuk memastikan bahwa mereka dapat mengikuti perkembangan terbaru.

Pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo peneliti menemukan bahwa pemberian pelatihan pada pegawai masih jarang dilakukan. Peneliti menganalisis melalui wawancara dengan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo sejauh ini pelaksanaan pelatihan masih jarang dilakukan karena harus disesuaikan dengan anggaran yang ada. Adapun pelatihan yang diadakan pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo yakni seperti, pelatihan bimbingan teknis dan evaluasi perencanaan pembangunan daerah, pelatihan tentang keuangan daerah, Pelatihan pengolahan surat pertanggungjawaban (SPJ), dan pelatihan penyusunan laporan kinerja instansi pemerintahan (LKJLP) dan pelatihan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal yang ditemukan oleh peneliti pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo menemukan bahwa pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan dan sikap pada kantor tersebut masih cukup kurang. Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo menghadapi masalah dalam kurangnya pemahaman dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang melibatkan pekerjaan contohnya dalam pengurusan berkala, penginputan data SPJ (Surat Pertanggung Jawaban) dan data perjalanan dinas.

Dan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo hanya menggandalkan beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas yang di berikan karena terbatasnya sumber daya manusia yang berkompetensi. Serta kurangnya diadakan pelatihan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Pelatihan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo masih terbilang cukup jarang dilakukan. Serta adanya pegawai Sekretariat Daerah Kota Gorontalo yang datang terlambat masuk kerja dan juga terlambat masuk kerja kembali pada saat selesai istirahat, ini dapat menghambat atau menunda pekerjaan yang telah di berikan oleh atasan serta kurangnya kedisiplinan pada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi pada hari senin.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo dengan jumlah 114 pegawai ASN. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* sebanyak 54 pegawai responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (Angket). Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Sederhana dengan alat bantu

menggunakan *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 26. Lokasi penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji Validitas instrumen dinyatakan valid apabila setiap poin pertanyaan/ pernyataan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Sugiyono, 2015). Pengukuran uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui sebuah kuesioner dinyatakan valid yaitu dengan cara koefisien korelasi yang diperoleh r-hitung masih harus diuji signifikansinya dengan membandingkannya dengan r-tabel. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung > r-tabel atau nilai *pearson correlation* < 0,05. Penelitian ini memiliki 54 jumlah responden dengan r-tabel adalah 0,342. Berikut hasil uji validitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

### Pelatihan (X)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

Sub Variabel	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Tujuan dan Sasaran (X1)	1	0,571	0,342	Valid
	2	0,404	0,342	Valid
	3	0,476	0,342	Valid
	4	0,506	0,342	Valid
	5	0,402	0,342	Valid
Parah Pelatih (X2)	1	0,358	0,342	Valid
	2	0,368	0,342	Valid
	3	0,375	0,342	Valid
	4	0,507	0,342	Valid
	5	0,358	0,342	Valid
Materi Pelatihan (X3)	1	0,460	0,342	Valid
	2	0,487	0,342	Valid
	3	0,431	0,342	Valid
	4	0,346	0,342	Valid
	5	0,436	0,342	Valid
Metode Pelatihan (X4)	1	0,515	0,342	Valid
	2	0,344	0,342	Valid
	3	0,343	0,342	Valid
	4	0,384	0,342	Valid
	5	0,449	0,342	Valid
Peserta Pelatihan (X5)	1	0,353	0,342	Valid
	2	0,524	0,342	Valid
	3	0,354	0,342	Valid
	4	0,447	0,342	Valid
	5	0,391	0,342	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel pelatihan (X) menunjukkan nilai *pearson correlation* < 0,05 atau r-hitung > r-tabel yang artinya seluruh indikator pelatihan dapat dikatakan valid.

### Kompetensi (Y)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (Y)

Sub Variabel	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> ) (Y1)	1	0,488	0,342	Valid
	2	0,367	0,342	Valid
	3	0,419	0,342	Valid
	4	0,454	0,342	Valid
	5	0,475	0,342	Valid
Pemahaman ( <i>Understanding</i> ) (Y2)	1	0,445	0,342	Valid
	2	0,511	0,342	Valid
	3	0,459	0,342	Valid
	4	0,527	0,342	Valid
	5	0,374	0,342	Valid
Keterampilan ( <i>Skill</i> ) (Y3)	1	0,568	0,342	Valid
	2	0,355	0,342	Valid
	3	0,522	0,342	Valid
	4	0,438	0,342	Valid
	5	0,534	0,342	Valid
Sikap ( <i>Attitude</i> ) (Y4)	1	0,352	0,342	Valid
	2	0,351	0,342	Valid
	3	0,543	0,342	Valid
	4	0,552	0,342	Valid
	5	0,449	0,342	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel kompetensi (Y) menunjukkan nilai *pearson correlation* <0,05 atau r-hitung > r-tabel yang artinya seluruh indikator pelatihan dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur reliabel atau tidaknya suatu kuesioner Pengukuran uji reliabilitas ini dilakukan untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang reliabel. Kemudian kuesioner dapat dikatakan reliabel jika dasar pengambilan uji ini *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikan	Item Pernyataan	Keterangan
Pelatihan	809	0,60	25	Reliabel
Kompetensi	804	0,60	20	Reliabel

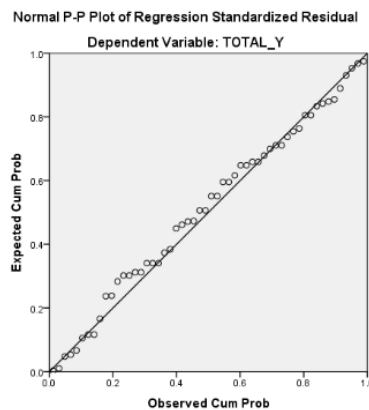
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas diketahui bahwa pengujian reliabilitas dari semua variabel dalam penelitian ini reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,60. Maka variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak Uji normalitas yaitu untuk melihat apakah ada nilai residu normal atau tidak. Data yang baik dalam penelitian adalah data yang memiliki residu dan distribusi normal. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode normal *Probability Plot (P-Plot) Of Regression Standardized Residual*. Uji Normalitas data menggunakan Normal *Probability Plot* dengan ketentuan dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik menyebar disekitar dan

mengikuti garis diagonal, maka data menunjukkan pola distribusi normal yang mengidentifikasi bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

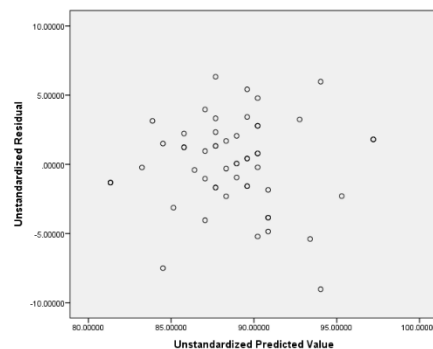


Gambar 1 Uji Normalitas  
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti garis arah diagonal yang artinya bahwa model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heterokedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. Sebuah penelitian dapat dikatakan baik jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut hasil uji heteroskedastisitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan gambar bahwa hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik titik yang menyebar tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis regresi sederhana dipakai untuk mengetahui adanya perubahan nilai variabel dependen dan nilai variabel independen jika sewaktu-waktu terjadi. Dalam penelitian ini, persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh

Pelatihan (X) Terhadap Kompetensi (Y). Persamaan yang digunakan untuk menghitung regresi linear sederhana menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Dependen)

X = Variabel Bebas (Independen)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	17.820	9.082		1.962	0.055
	0,635	0.081	0.735	7.810	<0.001

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 17.820 + 0,635X$$

1. Nilai Konstanta a sebesar 17.820 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kompetensi (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Pelatihan (X). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kompetensi tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi (X) sebesar 0,635 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X) mempunyai pengaruh terhadap Kompetensi (Y) yang artinya setiap kenaikan satu satuan pelatihan maka akan meningkatkan kompetensi sebesar 0,635.

### Uji-T (Uji Parsial)

Menurut (Ghozali, 2016) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap dependen yang di uji pada tingkat signisikan, 0.05. Uji-T statistik dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial atau individu antara variabel independen (X) dan variabel dependen. Uji t dilakukan untuk menguji variabel bebas (X) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). tingkat signifikansi 0.05 atau 5% maka derajat bebas (db) atau *degree of freedom* (df) dapat dihitung dengan rumus  $db = n - k$ ,  $db = 54 - 2 = 52$ . Berdasarkan hasil ini maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,674.

Tabel 6 Hasil Uji-T (Uji Parsial)

Model	t hitung	t tabel	sig
1 Pelatihan	7.810	1,674	0,001

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Terdapat pengaruh positif variabel pelatihan (X) terhadap variabel Kompetensi (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji Pelatihan (X) yaitu  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $7.810 > t$  tabel 1,674 artinya jika nilai t-hitung  $> t$  tabel, maka ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Pelatihan yang dilakukan kepada pegawai biasanya dapat memberikan pengaruh yang baik pada hasil kerja pegawai contohnya dapat mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2016), koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi R<sup>2</sup> mengukur seberapa jauh model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen memberikan lampiran semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi atau r-square ini dilakukan untuk

mengetahui melihat seberapa besar kemampuan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Jika R<sup>2</sup> semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.735 <sup>a</sup>	0.540	.531	3.232

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (R Square) adalah 0.540 atau 54%, semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat pengaruh dari variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 54% variabel Pelatihan (X) dapat mempengaruhi variabel Kompetensi pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo sebesar 54% sedangkan 46% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan kepemimpinan

## **PEMBAHASAN**

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan efektif dan efisien, yang mencakup pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar instansi. Menurut (Ibrahim, dalam Netaniel Giovanni & Ali, 2024) ) Kompetensi ditingkatkan melalui program pengembangan SDM seperti pelatihan.

#### 1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai dalam Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo ini masih perlu ditingkatkan dalam hal *skill* dan sumber daya manusia, sehingga dalam peningkatan sumber daya manusia dapat menunjang pengetahuan pegawai.

#### 2. Pemahaman

Pemahaman pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo masi perlu ditingkatkan lagi, kurangnya pemahaman pegawai dapat menghambat berjalannya pekerjaan. Hal ini sering kali terjadi karena minimnya pelatihan, pegawai yang tidak memahami pekerjaan cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diharapkan oleh instansi. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memberikan pelatihan yang berkesinambungan, memberikan arahan yang jelas agar setiap pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

#### 3. Kemampuan/Keterampilan

Kemampuan atau Keterampilan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo masi perlu ditingkatkan, Dalam hal ini kurangnya kemampuan atau keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat menjadi hambatan dalam mencapai suatu target instansi. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya pelatihan yang relevan, akibatnya pegawai mungkin memerlukan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu, instansi perlu memperhatikan program pelatihan serta mengembangkan sumber daya manusia melalui salah satunya mengikuti pelatihan sehingga kemampuan atau keterampilan pegawai lebih meningkat dari sebelumnya.

#### 4. Sikap

Sikap pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo sudah baik dalam hal berinteraksi sesama pegawai dan saling menolong, tetapi dalam hal lain perlu ditingkatkan lagi misalnya kedisiplinan pegawai dalam masuk kerja, pulang kerja serta mengikuti apel pagi. Hal ini dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini sering kali muncul karena kurangnya

motivasi dan ketidakpuasan dalam lingkungan kerja, pegawai yang menunjukkan sikap kurang baik cenderung sulit bekerja, dapat menghambat semangat kerja rekan lainnya serta mengabaikan tanggung jawabnya. Oleh karena itu instansi perlu mengadakan pelatihan atau pengembangan *soft skills* yakni pelatihan terkait pengembangan sikap komunikasi yang efektif, manajemen waktu untuk meningkatkan kemampuan interpersonal pegawai serta memberikan apresiasi dan sikap positif kepada pegawai yang menunjukkan perubahan sikap atau perilaku positif.

Pegawai yang memiliki kompetensi dapat bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta mencapai target yang telah ditentukan, dengan adanya target pegawai dapat merasa terdorong dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan secara efektif dan efisien. Selain itu pegawai yang baik selalu menaati peraturan waktu dalam bekerja yaitu salah satu sikap yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Contohnya datang tepat waktu, mengikuti apel, istirahat tepat waktu, pulang tepat waktu serta melakukan aktivitas kerja dengan baik.

### **Pelatihan**

Menurut Sedarmayanti, (2018) pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian atau keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisir. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk melatih dan mengembangkan suatu pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai serta pelatihan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pelatihan yang dilakukan kepada pegawai biasanya dapat memberikan pengaruh yang baik pada hasil kerja pegawai yang diberikan nantinya pada suatu instansi, sejalan dengan hal tersebut instansi juga ingin mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sehingga memerlukan pegawai/ tenaga kerja yang berkompotensi dibidangnya. Pelatihan ini adalah suatu aspek yang sangat penting untuk di adakan sebab dengan pelatihan seorang pegawai dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya kearah yang lebih baik sehingga hasil kerjanya lebih optimal dengan target yang sudah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Selain itu pegawai atau tenaga kerja juga dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya ke jenjang yang lebih baik dan tentunya akan memberikan hasil yang nyata bagi instansi maupun organisasi tersebut.

Adapun pelatihan yang diadakan pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo yakni seperti, pelatihan bimbingan teknis dan evaluasi perencanaan pembangunan daerah, pelatihan tentang keuangan daerah, Pelatihan pengelolaan surat pertanggungjawaban (SPJ), dan pelatihan penyusunan laporan kinerja instansi pemerintahan (LKJLP). Adapun penyelenggaraan pelatihan tergantung dari dinas organisasi perangkat daerah (OPD) penyelenggara. Seperti pelatihan keuangan diselenggarakan oleh badan keuangan, pelatihan kepegawaian diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) dan lain sebagainya. Bisa diselenggarakan oleh organisasi perangkat daerah (OPD) di lingkungan Pemerintahan Kota Gorontalo bisa juga dari luar seperti Pemerintahan Provinsi atau Kementerian dan lainnya.

Program pelatihan sangat penting untuk dilakukan oleh pegawai. Adapun target dari hasil pelatihan yang di inginkan pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai, yakni meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, untuk mengembangkan kemampuan pegawai dan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, sehingga dapat berdampak positif bagi instansi, yaitu memiliki pegawai yang terampil dalam menangani pekerjaan. Program pelatihan juga dapat membantu pegawai dapat memahami pekerjaan yang nantinya akan dilakukan oleh pegawai tersebut.

Menurut (Gunawan, 2018) Pelatihan pegawai adalah tujuan agar organisasi mempunyai pegawai yang siap melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai tujuan lebih mudah dan pegawai dapat mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaan secara efektif. Pelatihan dapat membantu pegawai memperoleh keterampilan, kemampuan tertentu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukses. Artinya pelatihan sangat berpengaruh dan berdampak sangat besar terhadap kompetensi pegawai adanya pelatihan tersebut mampu menyediakan dan membentuk pegawai yang terampil dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan yang semakin menuntut keterampilan kerja yang tinggi. Sehingga dapat menunjang keberhasilan instansi yang diinginkan dapat tercapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, pemahaman,

keterampilan/kemampuan dan sikap dalam usaha meningkatkan kompetensi pegawai dalam pekerjaan.

1. Tujuan dan Sasaran Pelatihan

Tujuan dan sasaran pelatihan belum sesuai dengan yang diharapkan maka perlu ditingkatkan lagi. Oleh karena itu tujuan dan sasaran pelatihan perlu ditingkatkan untuk memastikan pelatihan lebih terarah serta mampu memberikan dampak nyata dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi pegawai.

2. Para Pelatih

Parah pelatih adalah kunci keberhasilan pelatihan. Oleh karena itu parah Pelatih atau instruktur perlu menambah materinya dengan baik, memperdalam materi dan tujuan materi diperjelas sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia dengan jelas. Dan juga parah pelatih harus dapat menjelaskan atau menyampaikan materi dengan jelas, berinteraksi baik dengan peserta pelatihan, parah pelatih harus mempunyai kemampuan membimbing peserta, serta memberikan motivasi dan feedback, sehingga parah pelatih dapat membantu meningkatkan kualitas dan kinerja peserta.

3. Materi Pelatihan

Materi Pelatihan masi perlu dikembangkan lagi, karena materi pelatihan yang kurang relevan dapat membuat peserta kesulitan dalam memahami isi pelatihan dan gagal dalam mengaplikasikannya pada pekerjaannya sehari-hari. Oleh karena itu, materi pelatihan perlu dirancang dengan baik untuk memberikan pengetahuan yang relevan, mendorong peserta pelatihan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan optimal guna mendukung pemngembangan kompetensi keterampilan agar dapat meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan masi perlu ditingkatkan lagi, kurangnya metode pelatihan yang tepat dalam program pengembangan kompetensi pegawai dapat menghambat tercapainya tujuan pelatihan secara optimal. Metode pelatihan yang monoton atau tidak relevan dengan kebutuhan peserta sering kali membuat pelatihan jadi kurang menarik dan sulit dipahami. Akibatnya, peserta pelatihan mungkin merasa bosan dan sulit memahami materi pelatihan. Oleh karena itu, metode pelatihan di rancang semenarik mungkin seperti diskusi kelompok, menggunakan media visual atau alat bantu pembelajaran supaya dapat meningkatkan pemahaman pegawai. Dengan memperbaiki metode pelatihan dengan baik, menarik dan sesuai kebutuhan pegawai, pelatihan akan menjadi lebih efektif, mudah dipahami dan memberikan hasil yang nyata bagi individu maupun instansi.

5. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan masi perlu dimotivasi, diberi semangat, diberi dorongan untuk mengikuti pelatiha-pelatihan yang ada seperti pelatihan pengolahan potensi pajak, pelatihan bimbingan teknis dan evaluasi perencanaan pembangunan daerah, pelatihan tentang keuangan daerah, Pelatihan pengolahan surat pertanggungjawaban (SPJ), dan pelatihan penyusunan laporan kinerja instansi pemerintahan (LKJLP). Selain itu, pelatihan memungkinkan peserta untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan komopetensi, kualitas kerja sehingga peserta dapat memenuhi kriteria yang diinginkan oleh instansi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Hal ini ditunjukkan dalam indikator pelatihan berdasarkan hasil penelitian dari item-item pernyataan dengan diperoleh dengan nilai rata-rata termasuk dalam kategori baik, hal ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa pelatihan sangat berperan penting dalam mengembangkan suatu kompetensi pegawai, karena memberikan persepsi yang positif terhadap kondisi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka jika Pelatihan Pegawai baik, maka Kompetensi Pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya jika Pelatihan Pegawai buruk, maka Kompetensi Pegawai juga akan menurun/buruk.

Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo sehingga sejalan dan mendukung pernyataan dari

(Ananda Putri Salsabila et al., 2023) bahwa Artinya semakin baik pelatihan yang dijalankan oleh instansi maka kompetensi pegawai akan semakin tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka baik variabel Pelatihan X dan variabel Kompetensi Y masih perlu di tingkatkan dalam hal menunjang kemajuan dan keberhasilan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo”

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Hal ini ditunjukkan dalam indikator pelatihan, berdasarkan hasil penelitian dari item-item pernyataan dengan diperoleh dengan nilai rata-rata termasuk kategori baik, hal ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa pelatihan sangat berperan penting dalam mengembangkan kompetensi pegawai.
2. Kompetensi pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo dinilai cukup baik, akan tetapi sebaiknya instansi tersebut disarankan untuk selalu mengukur kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Artinya adalah bahwa suatu organisasi atau instansi harus mengevaluasi dan menilai tingkat kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai untuk memastikan pegawai mampu menjalankan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai standar yang ditetapkan oleh instansi
3. Pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai dengan nilai persamaan  $Y=17.820 + 0,635X$  dengan nilai korelasi sebesar 0,540 atau 54% artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, sedangkan 46% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Hasil uji t-hitung untuk variabel Pelatihan sebesar  $7.810 >$  dari t-tabel 1,674 dengan nilai signifikan  $0.001 <$  dari 0.05 hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis menyampaikan beberapa saran untuk dipertimbangkan oleh pihak yang berkepentingan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi. Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, bahwa masih terdapat kurangnya kompetensi yakni masih kurangnya pengetahuan, pemahaman dan keterampilan/kemampuan pada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo, serta instansi perlu mengembangkan program pelatihan bagi pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo
2. Bagi Peneliti . Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini, dengan berfokus pada variabel dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian memfokuskan pada beberapa indikator yakni tujuan dan sasaran pelatihan, arah pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, pengetahuan pegawai, pemahaman pegawai, keterampilan/kemampuan pegawai dan sikap pegawai yang memoderasi hubungan antara pelatihan dan kompetensi pegawai. Hal ini dapat memberikan wawasan lebih detail mengenai indikator pelatihan yang berkontribusi pada kompetensi pegawai di instansi tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda Putri Salsabila, Sri Suwarsi, & Firman Shakti Firdaus. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Kompetensi Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 397–403. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7103>
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Asi, L. I, Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo*. 2(1), 1–24.
- Fitri, S., Arifin, A. H., & Yanita, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Di Uptd-Pk Dewantara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*,

4(1), 86. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3370>

- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (p. 490).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier (Studi Kasus Pns Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros). *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(1), 29–33. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i1.39>
- Haerofiatna. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Baja Panelindo Utama di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 34–40. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.12>
- Netaniel Giovanni, & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 564–573. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2017>
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). CV. Pustaka Setia.
- sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Anna (ed.); ke dua). PT Refika Aditama.
- Shanty Irma Idrus. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi manajerial, motivasi terhadap kompetensi manajerial PNS Setjen dan BK DPR RI. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(1), 1–26.
- Sopian, S., & Najib, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(1), 79. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v4i1.10280>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono* (Cet. 21). Bandung : Alfabeta, 2015.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Manneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.