

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI
PEGAWAI DI YAYASAN PONDOK PESANTREN
HIDAYATULLAH DEPOK**

Casilam¹, Andi Sabria²

1Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Hidayatullah Depok

Email korespondensi: casilam@stiehidayatullah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi 203 pegawai dan sampel 135 responden yang ukuran sampelnya ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang terdiri atas 20 butir pelatihan dan 18 butir kompetensi, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi dengan IBM SPSS Statistics 26. Seluruh butir instrumen dinyatakan valid, sedangkan nilai Cronbach's Alpha variabel pelatihan dan kompetensi masing-masing sebesar 0,947 dan 0,941. Rata-rata pelatihan sebesar 4,19 berada pada kategori baik dan kompetensi sebesar 4,22 berada pada kategori sangat baik. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,674 + 0,790X$. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai dengan t hitung 19,978 dan $p < 0,001$. Nilai R kuadrat sebesar 0,750 menunjukkan bahwa pelatihan menjelaskan 75,0% variasi kompetensi. Temuan ini mengimplikasikan perlunya pelatihan yang lebih berbasis kebutuhan unit, aplikatif, dan dievaluasi secara berkelanjutan. **Kata kunci:** kompetensi pegawai; pelatihan; pesantren; sumber daya manusia

ABSTRACT

This study analyzes the effect of training on employee competence at the Hidayatullah Depok Islamic Boarding School Foundation. An associative quantitative design was employed. The population consisted of 203 employees, and the sample comprised 135 respondents, with the sample size determined using the Slovin formula at a 5% margin of error. Data were collected through a five-point Likert questionnaire consisting of 20 training items and 18 competence items. The data were analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression, a t-test, and the coefficient of determination with IBM SPSS Statistics 26. All questionnaire items were valid. Cronbach's Alpha values were 0.947 for training and 0.941 for employee competence. The mean training score was 4.19, categorized as good, while the mean competence score was 4.22, categorized as very good. The regression equation was $Y = 9.674 + 0.790X$. Training had a positive and significant effect on employee competence, with $t = 19.978$ and $p < 0.001$. The R-squared value of 0.750 indicates that training explained 75.0% of the variance in employee competence. These findings highlight the need for unit-based, practical, and continuously evaluated training programs.

Keywords: employee competence; human resources; Islamic boarding school; training

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi, tuntutan mutu layanan, dan dinamika organisasi membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman kerja. Organisasi membutuhkan pegawai yang mampu memperbarui

pengetahuan, mengembangkan keterampilan, dan menunjukkan sikap kerja yang sesuai dengan perubahan kebutuhan. Pelatihan menjadi salah satu instrumen yang paling langsung untuk memperkecil kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Pelatihan yang dirancang secara relevan dapat membantu pegawai memahami pekerjaan, meningkatkan keterampilan, dan memperbaiki kualitas pelaksanaan tugas (Anggereni, 2018; Fahrozi dkk., 2022).

Efektivitas pelatihan ditentukan oleh keterkaitan antara instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan. Program yang tidak didasarkan pada kebutuhan kerja berisiko hanya menjadi kegiatan administratif tanpa perubahan perilaku yang terukur. Wulandari (2020) menegaskan bahwa komponen-komponen pelatihan tersebut perlu disusun secara terpadu agar proses pembelajaran mampu mendorong hasil kerja. Dalam konteks kompetensi, peningkatan tidak hanya tercermin pada kemampuan teknis, tetapi juga pada pemahaman prosedur, nilai, minat untuk berkembang, serta sikap dalam menjalankan tanggung jawab.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan pola yang konsisten. Haerofiatna (2022) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan. Salsabila dkk. (2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan menjelaskan sebagian besar variasi kompetensi karyawan. Temuan serupa dilaporkan oleh Susilowati dkk. (2022), Khoirurrahman dkk. (2022), Sopian dan Najib (2022), serta Ghofuri dkk. (2021), meskipun penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada organisasi bisnis atau lembaga pendidikan umum. Penelitian lain menunjukkan bahwa kompetensi dapat menjadi jalur penting yang menghubungkan

pelatihan dengan kinerja organisasi (Bastian dkk., 2024; Fitriansyah dan Indiyati, 2025).

Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok menaungi unit pendidikan, administrasi, sosial, keagamaan, dan operasional dengan karakteristik pekerjaan yang beragam. Yayasan telah menyelenggarakan pelatihan administrasi, kepemimpinan, dan pembinaan nilai-nilai keislaman. Namun, hasil pengamatan awal menunjukkan adanya keterbatasan waktu pelatihan, materi yang belum selalu sesuai dengan pekerjaan, metode yang belum merata bagi seluruh peserta, dan partisipasi pegawai yang belum sepenuhnya sama. Pada saat yang sama, masih ditemukan kebutuhan peningkatan ketelitian administrasi, pengelolaan waktu, dan respons terhadap perubahan kebijakan.

Konteks pesantren memiliki kekhasan karena kompetensi pegawai tidak hanya berhubungan dengan kemampuan teknis dan administratif, tetapi juga dengan integritas, tanggung jawab, disiplin, dan keselarasan terhadap nilai lembaga. Kajian mengenai pelatihan pada lingkungan pondok pesantren masih lebih terbatas dibandingkan penelitian pada perusahaan atau instansi pemerintah. Studi Mastur (2022) menunjukkan pentingnya efektivitas pelatihan dan kompetensi pada organisasi pesantren, tetapi bukti empiris pada Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok belum tersedia. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai dalam lembaga pendidikan berbasis pesantren yang memiliki unit kerja heterogen.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat pelaksanaan pelatihan, tingkat kompetensi pegawai, dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji pengaruh variabel pelatihan sebagai variabel bebas terhadap kompetensi pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian dilaksanakan di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok pada periode September 2025 sampai Maret 2026. Populasi penelitian terdiri atas 203 pegawai dari unit taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah, madrasah aliyah, perguruan tinggi, dan unit yayasan.

Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 135 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring dan didukung dengan observasi serta wawancara untuk memperoleh gambaran konteks pelaksanaan pelatihan. Setiap pernyataan diukur dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator utama	Butir
Pelatihan (X)	Instruktur; peserta; materi; metode; tujuan	Penguasaan instruktur, motivasi dan partisipasi peserta, relevansi dan kemutakhiran materi, kesesuaian metode, serta kejelasan dan ketercapaian tujuan pelatihan.	20
Kompetensi pegawai (Y)	Pengetahuan; pemahaman; keterampilan; nilai; minat; sikap	Pemahaman prosedur dan kebijakan, keterampilan teknis, penyelesaian tugas, integritas, tanggung jawab, kedisiplinan, keterbukaan terhadap arahan, partisipasi, dan pengembangan diri.	18

Sumber: Diolah dari instrumen penelitian, 2026

Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson melalui perbandingan r hitung dan r tabel sebesar 0,169. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Analisis deskriptif menggunakan rentang 1,00-1,80 sangat tidak baik; 1,81-2,60 tidak baik; 2,61-3,40 cukup; 3,41-4,20 baik; dan 4,21-5,00 sangat baik.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = a + bX$. Sebelum regresi, normalitas residual diperiksa melalui histogram dan Normal P-P Plot, sedangkan heteroskedastisitas diperiksa melalui scatterplot. Keputusan uji t ditetapkan pada taraf signifikansi 5%. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat proporsi variasi kompetensi yang dapat dijelaskan oleh pelatihan. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas instrumen dan asumsi model

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 20 butir pelatihan dan 18 butir kompetensi memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,169, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha variabel pelatihan sebesar 0,947 dan kompetensi sebesar 0,941. Kedua nilai tersebut menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi dan menegaskan bahwa instrumen layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Grafik histogram residual membentuk pola yang mendekati kurva lonceng, sedangkan titik-titik pada Normal P-P Plot mengikuti garis diagonal. Scatterplot

menunjukkan sebaran titik secara acak di atas dan di bawah nilai nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dan model tidak memperlihatkan gejala heteroskedastisitas.

Deskripsi pelatihan dan kompetensi pegawai

Tabel 2. Rata-rata dimensi pelatihan dan kompetensi pegawai

Variabel	Dimensi	Rata-rata	Kategori
Pelatihan	Instruktur	4,22	Sangat baik
Pelatihan	Peserta pelatihan	4,22	Sangat baik
Pelatihan	Materi pelatihan	4,18	Baik
Pelatihan	Metode pelatihan	4,14	Baik
Pelatihan	Tujuan pelatihan	4,21	Sangat baik
Pelatihan	Rata-rata keseluruhan	4,19	Baik
Kompetensi	Pengetahuan	4,19	Baik
Kompetensi	Pemahaman	4,13	Baik
Kompetensi	Keterampilan	4,21	Sangat baik
Kompetensi	Nilai	4,25	Sangat baik
Kompetensi	Minat	4,28	Sangat baik
Kompetensi	Sikap	4,24	Sangat baik
Kompetensi	Rata-rata keseluruhan	4,22	Sangat baik

Sumber: Data primer diolah, 2026

Secara keseluruhan, pelatihan memperoleh rata-rata 4,19 dan berada pada kategori baik. Dimensi instruktur dan peserta pelatihan memperoleh skor tertinggi, masing-masing 4,22. Temuan ini menunjukkan bahwa instruktur dinilai menguasai materi dan peserta memiliki motivasi serta kedisiplinan yang kuat. Dimensi metode memperoleh skor terendah sebesar 4,14. Meskipun masih berkategori baik, nilai tersebut menunjukkan bahwa variasi metode, kesesuaian metode dengan kemampuan peserta, dan keterlibatan aktif perlu lebih diperhatikan.

Variabel kompetensi memperoleh rata-rata 4,22 dan berada pada kategori sangat baik. Dimensi minat memperoleh skor tertinggi sebesar 4,28, terutama karena pegawai menunjukkan keterbukaan menerima arahan, dukungan terhadap kebijakan yang baik, dan keinginan untuk berkembang. Dimensi pemahaman memperoleh skor terendah sebesar 4,13. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai masih memerlukan penguatan dalam menafsirkan situasi kerja, memahami kebijakan, dan merespons perubahan secara cepat.

Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai

Tabel 3. Ringkasan hasil pengujian statistik

Parameter	Nilai	Interpretasi
Cronbach's Alpha pelatihan	0,947	Reliabel sangat tinggi
Cronbach's Alpha kompetensi	0,941	Reliabel sangat tinggi
Persamaan regresi	$Y = 9,674 + 0,790X$	Arah pengaruh positif
Koefisien regresi pelatihan	0,790	Setiap kenaikan 1 satuan X meningkatkan Y sebesar 0,790
t hitung pelatihan	19,978	Lebih besar daripada t tabel 1,978
Signifikansi	< 0,001	Pengaruh signifikan
R	0,866	Hubungan kuat dan positif
R kuadrat	0,750	Pelatihan menjelaskan 75,0% variasi kompetensi
Adjusted R kuadrat	0,748	Daya jelas model tetap kuat setelah penyesuaian

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 26, diolah 2026

Persamaan regresi $Y = 9,674 + 0,790X$ menunjukkan bahwa pelatihan memiliki arah pengaruh positif terhadap kompetensi pegawai. Konstanta 9,674 menggambarkan nilai dasar kompetensi ketika skor pelatihan diasumsikan nol. Koefisien 0,790 berarti setiap kenaikan satu satuan skor pelatihan diikuti

peningkatan skor kompetensi sebesar 0,790 satuan, dengan faktor lain dianggap tetap.

Hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 19,978, lebih besar daripada t tabel 1,978, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis penelitian diterima. Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok.

Nilai R sebesar 0,866 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dan kompetensi. Nilai R kuadrat 0,750 menunjukkan bahwa 75,0% variasi kompetensi pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan, sedangkan 25,0% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, pengalaman, dan dukungan sistem.

Pembahasan dan implikasi

Hasil penelitian memperkuat temuan Haerofiatna (2022), Salsabila dkk. (2023), dan Susilowati dkk. (2022) bahwa pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya relevan bagi organisasi bisnis, tetapi juga bagi lembaga pendidikan berbasis pesantren. Koefisien determinasi yang tinggi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pelaksanaan pelatihan merupakan faktor strategis dalam menjelaskan perbedaan kompetensi pegawai.

Pengaruh pelatihan dapat dijelaskan melalui proses transfer pengetahuan, latihan keterampilan, umpan balik, dan penguatan sikap kerja. Instruktur yang menguasai materi membantu peserta memahami substansi pelatihan, sedangkan

tujuan yang jelas memberi arah terhadap hasil yang harus dicapai. Namun, skor metode yang relatif paling rendah menunjukkan bahwa hasil pelatihan dapat ditingkatkan melalui simulasi, studi kasus, praktik langsung, pendampingan setelah pelatihan, dan penugasan yang berkaitan dengan masalah nyata pada masing-masing unit.

Temuan ini sejalan dengan Khoirurrahman dkk. (2022) dan Ghofuri dkk. (2021), yang menempatkan kompetensi sebagai salah satu keluaran penting dari pelatihan. Bastian dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa kompetensi dapat memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Dalam konteks yayasan, peningkatan kompetensi perlu diterjemahkan ke dalam kemampuan melaksanakan prosedur, ketepatan administrasi, pelayanan pendidikan, adaptasi terhadap kebijakan, serta internalisasi nilai integritas dan tanggung jawab.

Secara praktis, yayasan perlu menerapkan analisis kebutuhan pelatihan pada tingkat organisasi, unit, dan individu. Materi untuk tenaga pendidik, staf administrasi, pengelola yayasan, dan petugas operasional tidak selalu dapat diseragamkan. Pelatihan dasar dapat dilakukan bersama, sedangkan pelatihan teknis perlu disusun berdasarkan kebutuhan unit. Evaluasi juga perlu dilakukan sebelum, sesudah, dan beberapa waktu setelah pelatihan agar perubahan pengetahuan, keterampilan, dan penerapan di tempat kerja dapat diukur.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan desain potong lintang dan data persepsi responden. Hubungan yang ditemukan kuat, tetapi belum sepenuhnya menggambarkan perubahan kompetensi sebelum dan sesudah program tertentu. Penelitian berikutnya dapat menggunakan desain longitudinal,

membandingkan kelompok yang mengikuti dan tidak mengikuti pelatihan, serta memasukkan variabel motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

SIMPULAN

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok. Pelatihan memperoleh rata-rata 4,19 dengan kategori baik, sedangkan kompetensi pegawai memperoleh rata-rata 4,22 dengan kategori sangat baik. Persamaan regresi $Y = 9,674 + 0,790X$, nilai t hitung 19,978, dan $p < 0,001$ membuktikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan diikuti oleh peningkatan kompetensi. Nilai R kuadrat 0,750 menunjukkan bahwa pelatihan menjelaskan 75,0% variasi kompetensi pegawai. Implikasi utama penelitian adalah perlunya program pelatihan yang didasarkan pada kebutuhan setiap unit, menggunakan metode yang lebih aplikatif dan partisipatif, serta dilengkapi evaluasi tindak lanjut. Pengembangan penelitian berikutnya perlu menguji perubahan kompetensi secara longitudinal dan mempertimbangkan faktor organisasi lain yang belum dimasukkan dalam model.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Bastian, B., Syekh, S., & Zahari, M. (2024). The influence of training and discipline on employee performance is governed by work competence at the Job Training Center and Productivity Jambi Province. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 6(2), 948-961. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2.3351>
- 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.

- Fitriansyah, M. I., & Indiyati, D. (2025). The effect of training and competence on employee performance at XYZ Health Foundation. *International Journal of Science, Technology & Management*, 6(4), 841-857.
- Ghofuri, A., Supriyanto, S., & Sapruwan, M. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan pelatihan terhadap kompetensi dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(1), 17-25.
- 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>
- Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap motivasi, kompetensi dan kinerja peserta pelatihan PT. Daya Artha Mulia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(3), 255-267. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2477>
- Mastur, M. (2022). Dampak efektivitas pelatihan kompetensi terhadap kinerja pegawai, komitmen pegawai sebagai variabel intervening pada pondok pesantren. *Technomedia Journal*, 7(1), 22-36. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1758>
- Salsabila, A. P., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (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>
- Sopian, S., & Najib, M. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(1), 79-92.
- Susilowati, T., Nuswantoro, M. A., Susiatin, E., & Evi, E. (2022). Effect of training & development, organizational learning on employee competence. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(2), 182-192. <https://doi.org/10.35877/454RI.eduline1028>
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 40-53. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>