

PENGARUH PELATIHAN BERBASIS DIGITAL DAN ETIKA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PELAYANAN SOSIAL DENGAN KOMPETENSI INOVATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN PASAMAN BARAT

Nur Holijah¹, Robby Dharma², Omia Crefioza³

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia (YPTK), Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 3 Feb 2026
Revised: 12 Feb 2026
Accepted: 20 Feb 2026
Published: 28 Feb 2026

Kata kunci:

Pelatihan Berbasis Digital;
Etika Kerja;
Kompetensi Inovatif;
Efektivitas Pelayanan Sosial;

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Pelatihan Berbasis Digital Dan Etika Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Sosial Dengan Kompetensi Inovatif Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan alat bantu analisis *SmartPLS 3.0*. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan berbasis digital terhadap kompetensi inovatif. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara etika kerja terhadap kompetensi inovatif. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara pelatihan berbasis digital terhadap efektivitas pelayanan sosial. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara etika kerja terhadap efektivitas pelayanan sosial. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi inovatif terhadap efektivitas pelayanan sosial. Kompetensi inovatif mampu memediasi pelatihan berbasis digital terhadap efektivitas pelayanan sosial. Kompetensi inovatif tidak mampu memediasi etika kerja terhadap efektivitas pelayanan sosial.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Nur Holijah
Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universiti Putra Indonesia (YPTK)
Lubuk Begalung, Padang, Indonesia
Email: 22.nurholijah@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang dapat menghantarkan pada tujuan organisasi tersebut melalui kinerja atau prestasi kerja. Dengan demikian keberhasilan instansi kecamatan tidak terlepas dari peran kinerja para karyawan yang tergabung dalam manajemen organisasi tersebut, mulai dari bagaimana sumber daya manusia tersebut menjalankan fungsi-fungsi manajemen, serta bagaimana mengelola informasi yang tidak kalah pentingnya untuk perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat

dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan atau lembaga instansi karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktifitas dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga instansi. Tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang maka tingkat kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Setiap organisasi membutuhkan pegawai sebagai sumberdaya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan maupun suatu organisasi milik negara.

Menurut **(Sari & Andriani, 2022)** manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Untuk itu organisasi memerlukan pegawai yang tidak saja kompeten dalam berbagai bidang berbagai bidang namun juga pegawai yang memiliki bakat yang dapat menunjang kinerja organisasi. Organisasi memerlukan pegawai yang dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi dan tentunya dapat meningkatkan produktivitas.

Oleh karenanya pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang baik dan tepat dalam organisasi sangat dibutuhkan. Untuk itu organisasi memerlukan pegawai yang tidak saja kompeten dalam berbagai bidang berbagai bidang namun juga pegawai yang memiliki bakat yang dapat menunjang kinerja organisasi. Organisasi memerlukan pegawai yang dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi dan tentunya dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karenanya pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang baik dan tepat dalam organisasi sangat dibutuhkan. Peran sumber daya manusia dalam membangun layanan yang unggul sangat penting. Organisasi dirasa perlu membangun dan memiliki sumber daya manusia yang handal. Disamping kinerja berdasarkan pekerjaan utamanya, pegawai juga diharapkan menunjukkan perilaku positif yang mendukung pencapaian kinerja organisasi **(Sari & Andriani, 2022)**.

Dinas Sosial adalah instansi pemerintah di daerah yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial, seperti perlindungan sosial, jaminan sosial, rehabilitasi sosial, dan pemberdayaan sosial. Instansi ini membantu kepala daerah (walikota atau bupati) dalam melaksanakan kebijakan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui berbagai program bantuan dan layanan.

Bangsa Indonesia pada saat ini dihadapkan pada perubahan lingkungan strategis dan dinamis yang mempengaruhi birokrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu perubahan lingkungan strategis dimaksud adalah penerapan Paradigma Kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang memberikan nuansa peran dan fungsi seimbang antara Pemerintah, Swasta dan Masyarakat dengan prinsip-prinsip dasar antara lain adanya transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Apabila keseimbangan peran dari ketiga faktor tersebut dapat diterapkan, maka prinsip dasar dari *Good Governance* dapat dirasakan oleh pihak-pihak terkait. Hal ini akan memudahkan Institusi Pemerintah melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta mempertanggung jawabkan kinerjanya kepada masyarakat.

Pembangunan Kesejahteraan Sosial merupakan Urusan wajib yang diamanahkan dan menjadi bagian dalam Perencanaan Strategis Tahun 2017-2022. Pada tahun 2019 Dinas Sosial melaksanakan Pembangunan Kesejahteraan Sosial dengan sasaran Kinerja Utamanya adalah Meningkatkan Kemandirian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Sasaran kinerja utama ini didukung oleh sasaran kinerja yang lain yang direalisasikan oleh bidang-bidang teknis yang ada pada Dinas Sosial yaitu Meningkatnya Pemberdayaan keluarga miskin, meningkatnya Pelayanan Kesejahteraan Sosial bagi Anak Terlantar, meningkatnya pelayanan kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas dan Meningkatnya Perlindungan dan Jaminan Sosial bagi Keluarga Miskin.

Menurut **(Bakri, 2021)** efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk

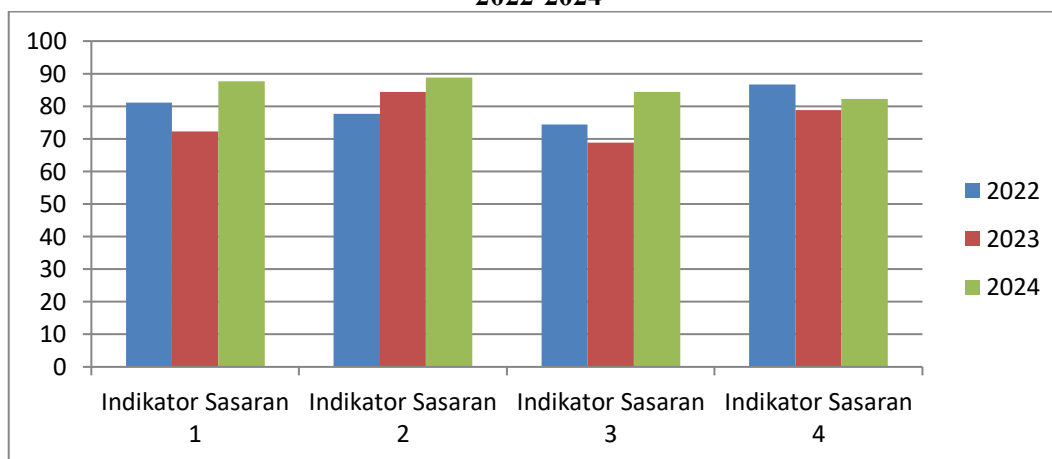
menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan.

Efektivitas kerja sangat penting karena membantu individu dan organisasi mencapai tujuan lebih cepat dan efisien, memastikan sumber daya tidak terbuang sia-sia. Manfaatnya termasuk peningkatan produktivitas, terwujudnya tanggung jawab, dan tumbuhnya disiplin serta rasa keterikatan pada organisasi. Orang-orang dengan keterampilan efektivitas pribadi lebih mudah diajak bekerja sama karena mereka termotivasi, terlibat, terorganisir, dan secara konsisten memenuhi janji mereka. Mereka memahami diri sendiri dan kemampuan mereka, serta lebih gesit dan tangguh dalam menghadapi perubahan keadaan.

Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat adalah instansi pemerintah daerah yang bertugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial. Dinas Sosial ini menjalankan berbagai program seperti pemberdayaan sosial, rehabilitasi sosial, perlindungan dan jaminan sosial, serta penanganan fakir miskin. Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat dibentuk berdasarkan dengan Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 98 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dinas Sosial merupakan unsur staf yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggungjawab kepada Sekretaris Daerah.

Berikut grafik efektifitas kerja berdasarkan target dan realisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022-2024:

Gambar 1
Grafik Rata-rata Target dan Realisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022-2024



Grafik 1 di atas menunjukkan bahwa efektivitas pelayanan sosial di Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat tahun 2022–2024 masih belum sepenuhnya mencapai target. Pada 2022, capaian bantuan sosial bagi PPKS 81,1%, jaminan sosial bagi penyandang cacat dan lanjut usia 77,7%, pemenuhan kebutuhan dasar kelompok rentan 74,4%, dan korban bencana 86,6%. Tahun 2023 masing-masing 72,2%, 84,4%, 68,8%, dan 78,8%, sedangkan pada 2024 meningkat menjadi 87,7%, 88,8%, 84,4%, dan 82,2%.

Dimana hal ini terindikasi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas pelayanan sosial adalah pelatihan yang kurang optimal, etika kerja yang perlu ditingkatkan, serta kompetensi inovatif yang belum maksimal. Selain itu, keterampilan kerja yang kurang memadai dan tanggung jawab yang belum optimal juga menjadi hambatan. Faktor-faktor lain seperti latar belakang, dukungan organisasi yang kurang, kondisi psikologis yang tidak baik, dan semangat kerja yang rendah juga berkontribusi pada menurunnya efektivitas pelayanan sosial.

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas pelayanan sosial. Salah satunya pelatihan berbasis digital. Dimana menurut **Simanjuntak (2020)**, “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Pelatihan atau *training* kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Tentunya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan apabila memiliki tenaga

kerja yang kompeten. Selain itu, bagi karyawan yang memiliki kinerja baik hal itu bisa menjadi nilai positif tersendiri pada aplikasi penilaian kinerja karyawan.

Selain pelatihan berbasis digital, etika kerja juga dapat mempengaruhi efektivitas pelayanan sosial. Dimana menurut **Pangaribuan & Sihombing (2021)** etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu seseorang atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah segala sesuatu yang menggambarkan suatu sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang moralitas.

Kemudian selain etika kerja, kompetensi inovatif juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelayanan sosial. Dimana **Amalia et al. (2021)** menyatakan kompetensi merupakan karakteristik individu yang berperan penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, yang ditandai dengan luasnya ilmu dan pengetahuan, kapabilitas dan sikap inisiatif dan inovatif pegawai tentunya memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan pegawai yang tidak berkompeten. Kompetensi tenaga medis di puskesmas penting karena dapat berpengaruh secara positif terhadap kepuasan pasien. Untuk meningkatkan kompetensi, puskesmas dapat melakukan kegiatan-kegiatan seperti seminar, pelatihan, lokakarya, dan kegiatan sejenis yang terjadwal dan rutin.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan berbasis digital dan etika kerja terhadap efektivitas pelayanan sosial, dengan kompetensi inovatif sebagai variabel intervening, pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengelolaan sumber daya manusia dan strategi peningkatan kompetensi pegawai, sehingga pencapaian indikator kinerja program dapat dilakukan secara lebih optimal.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Manajemen

Menurut **(Rozi et al., 2020)** manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **(Rahayu, 2022)** menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, yang berpotensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya yang berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi nyata

Pengertian Efektifitas

Menurut **(Bakri, 2021)** efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen.

Pengertian Pelatihan Berbasis Digital

Menurut **(Handayani, 2021)** pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia, Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Pengertian Etika Kerja

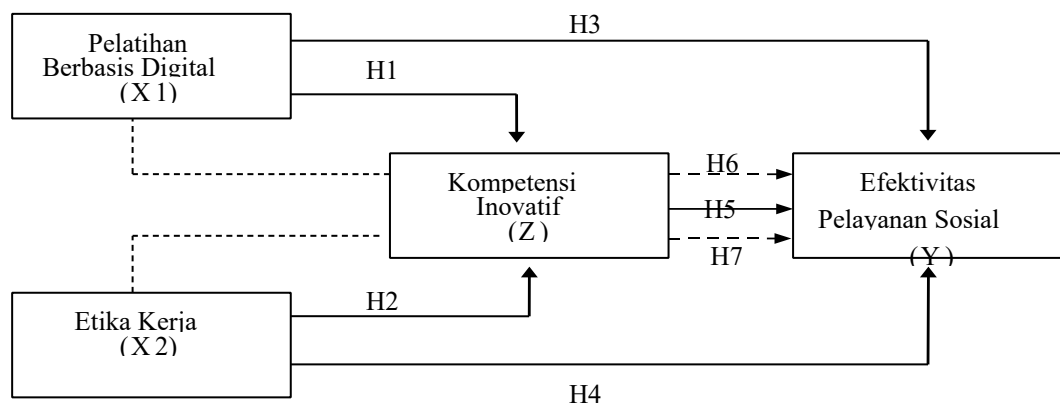
Menurut (Kurniawan, 2021) etika kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan.

Pengertian Kompetensi Inovatif

Menurut (Amalia et al., 2021) kompetensi inovatif adalah karakteristik individu yang berperan penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki kompetensi inovatif, ditandai dengan kemampuan berpikir kreatif, berinisiatif, dan menerapkan ide-ide baru, cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang kurang inovatif.

Kerangka Fiki

**Gambar
Kerangka Berfikir**



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pernyataan yang dilakukan dalam perumusan masalah harus diuji atau dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan perumusan masalah, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian adalah:

- H1: Diduga Pelatihan Berbasis Digital berpengaruh terhadap Kompetensi Inovatif.
- H2: Diduga Etika Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi Inovatif.
- H3: Diduga Pelatihan Berbasis Digital berpengaruh terhadap Efektivitas Pelayanan.
- H4: Diduga Etika Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Pelayanan Sosial.
- H5: Diduga Kompetensi Inovatif berpengaruh terhadap Efektivitas Pelayanan Sosial.
- H6: Diduga Kompetensi Inovatif mampu memediasi Pelatihan Berbasis Digital terhadap Efektivitas Pelayanan Sosial.
- H7: Diduga Kompetensi Inovatif mampu memediasi Etika Kerja terhadap Efektivitas Pelayanan Sosial.

METODE

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat, yang beralamat di Aua Kuniang, Kec. Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat 26566.

Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan dan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui pengkajian terhadap populasi dan sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis dengan teknik analisis kuantitatif atau statistik.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat. Kuesioner tersebut bertujuan untuk memperoleh tanggapan dan jawaban responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan melalui tanda *checklist*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ialah meliputi penggunaan kuesioner dan observasi.

Teknik Analisis Data

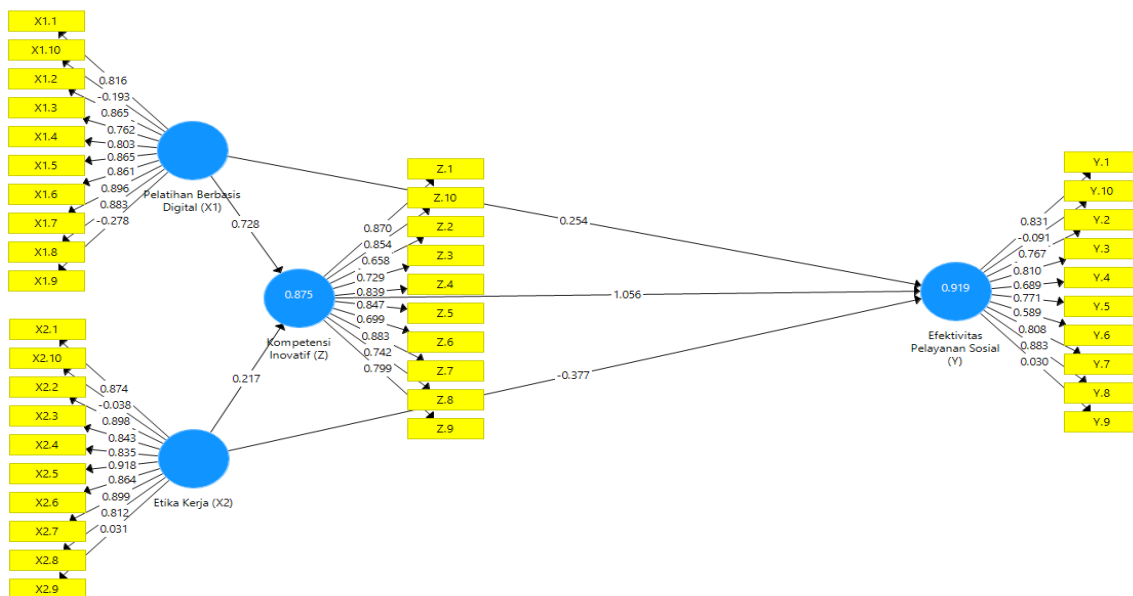
Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* versi 3.0. Metode ini dipilih karena penelitian lebih berfokus pada upaya memprediksi dan menjelaskan hubungan antar variabel laten dibandingkan dengan pengujian teori, serta didukung oleh jumlah sampel yang relatif kecil. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis menggunakan *SEM-PLS* terhadap empat variabel. Seluruh variabel laten yang dibentuk bersifat reflektif, yang menunjukkan bahwa indikator dipengaruhi oleh variabel laten tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model*

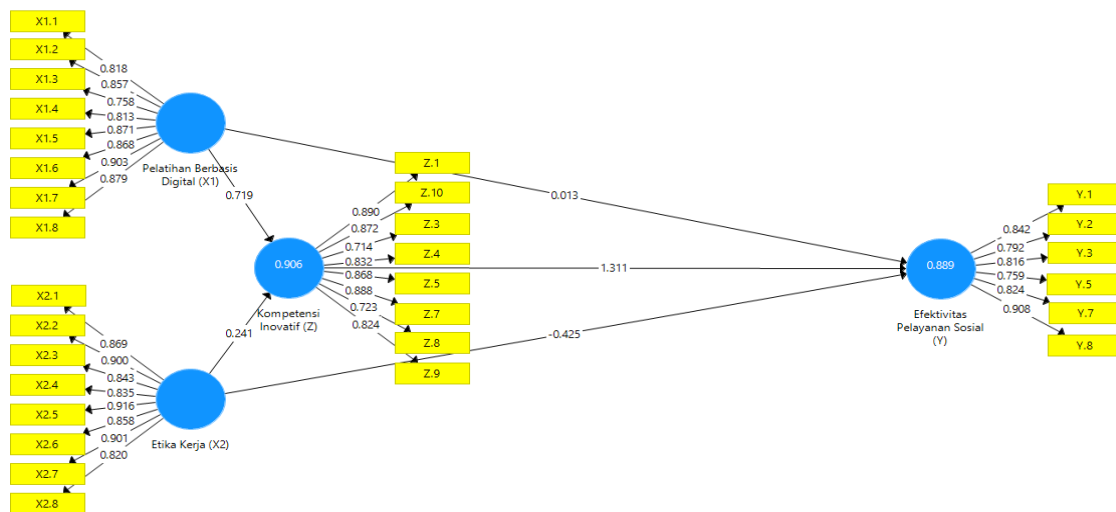
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2 Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi



Pada gambar 2 terdapat beberapa nilai pernyataan di bawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau di bawah 0,6 dibuang. Dimana nomor pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9, X2.10, Y.4, Y.6, Y.9, Y.10, Z.2, Z.6).

Gambar 3 Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada table 2:

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Pelatihan Berbasis Digital (X1)	0,718
Etika Kerja (X2)	0,754
Efektivitas Pelayanan Sosial (Y)	0,680
Kompetensi Inovatif (Z)	0,687

Sumber: Data Primer Diolah, SMART PLS 3

Berdasarkan table 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada table 3:

Tabel 3
Nilai Construct Reliability

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Pelatihan Berbasis Digital (X1)	0,943	0,953	Reliabel
Etika Kerja (X2)	0,953	0,961	Reliabel
Efektivitas Pelayanan Sosial (Y)	0,905	0,927	Reliabel
Kompetensi Inovatif (Z)	0,934	0,946	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, SMART PLS 3

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Evaluasi Nilai *R Square*

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi *R-Square* pada table 4:

Tabel 4
Evaluasi Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kompetensi Inovatif (Z)	0,906	0,900
Efektivitas Pelayanan Sosial (Y)	0,889	0,877

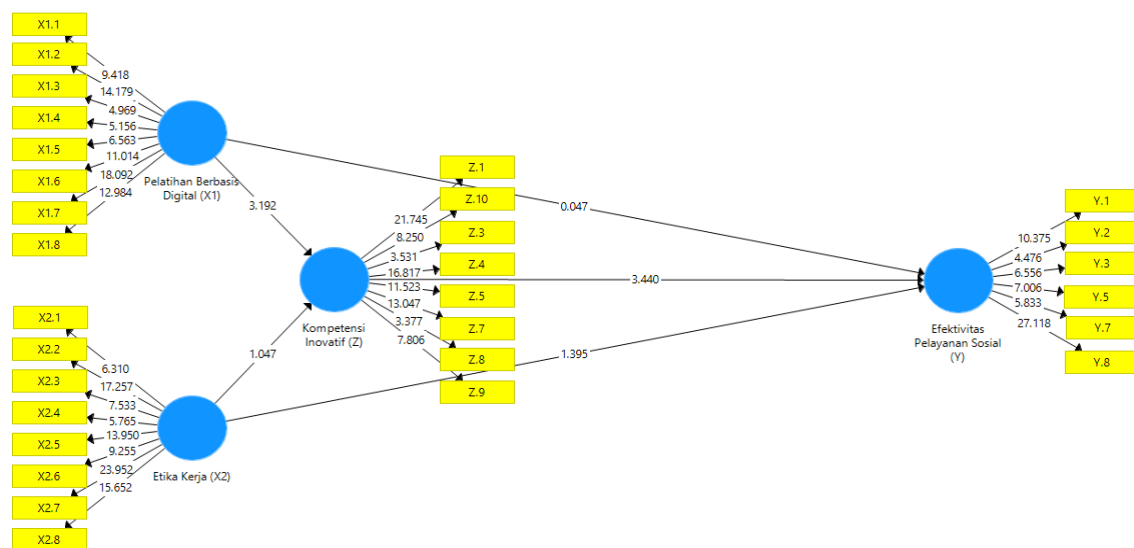
Sumber: Data Primer Diolah, SMART PLS 3

Tabel 4 menunjukkan nilai R^2 konstruk kompetensi inovatif sebesar 0,906 (90,6%), yang berarti 90,6% pengaruhnya berasal dari pelatihan berbasis digital dan etika kerja, sedangkan 9,4% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Nilai R^2 efektivitas pelayanan sosial sebesar 0,889 (88,9%) menunjukkan pengaruh dari pelatihan berbasis digital, etika kerja, dan kompetensi inovatif, dengan 11,1% dipengaruhi variabel lain. Semakin tinggi R^2 , semakin besar kemampuan konstruk eksogen menjelaskan variabel endogen, sehingga persamaan struktural lebih baik.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 5 Structural/inner Model



Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Berdasarkan hasil pengolahan data, temuan ini dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan dengan menganalisis T-Statistics dan P-Values, di mana hipotesis dianggap diterima jika P-Values < 0,05. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 5
Direct Effect

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
-------------------	---------------------	-------------	----------	------------

Pelatihan Berbasis Digital => Kompetensi Inovatif	0,719	3,192	0,002	Hipotesis Diterima
Etika Kerja => Kompetensi Inovatif	0,241	1,047	0,296	Hipotesis Ditolak
Pelatihan Berbasis Digital => Efektivitas Pelayanan Sosial	0,013	0,047	0,963	Hipotesis Ditolak
Etika Kerja => Efektivitas Pelayanan Sosial	-0,425	1,395	0,164	Hipotesis Ditolak
Kompetensi Inovatif => Efektivitas Pelayanan Sosial	1,311	3,440	0,001	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, SMART PLS 3

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 5, hipotesis 1 dan 5 diterima, sedangkan hipotesis 2, 3 dan 4 ditolak karena nilai sampel menunjukkan tanda negatif/positif, t-statistik > 1,96, dan p-values < 0,05.

Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis efek tidak langsung spesifik dari pengolahan data menggunakan SmartPLS ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 6
Indirect Effect

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Pelatihan Berbasis Digital => Kompetensi Inovatif => Efektivitas Pelayanan Sosial	0,943	1,965	0,050	Hipotesis Diterima
Etika Kerja => Kompetensi Inovatif => Efektivitas Pelayanan Sosial	0,316	1,169	0,243	Hipotesis Ditolak

Sumber: Data Primer Diolah, SMART PLS 3

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung, pelatihan berbasis digital, etika kerja melalui kompetensi inovatif terhadap efektivitas pelayanan sosial.

KESIMPULAN

Pada bagian ini, penulis menyajikan kesimpulan singkat dari hasil penelitian dengan saran untuk peneliti tingkat lanjut atau pembaca umum. Kesimpulan dapat meninjau poin-poin utama makalah, jangan mereplikasi abstrak sebagai kesimpulan.

Penulis tidak hanya menuliskan kekurangan utama dan keterbatasan penelitian, yang dapat mengurangi validitas tulisan, sehingga menimbulkan pertanyaan dari pembaca (apakah, atau dengan cara apa), batas-batas dalam studinya mungkin telah mempengaruhi hasil dan kesimpulan. Keterbatasan membutuhkan penilaian kritis dan interpretasi dampaknya. Penulis harus memberikan jawaban atas pertanyaan: apakah ini masalah dengan kesalahan, metode, validitas, dan atau sebaliknya?

Menulis artikel akademis adalah upaya yang menantang tetapi sangat memuaskan. Semoga pedoman yang disajikan di sini akan memungkinkan Anda untuk menulis artikel akademis pertama Anda dengan relatif mudah. Siswa, bagaimanapun, sering meremehkan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan upaya pertama yang "dipoles". Anda tidak dapat menulis artikel penelitian yang tepat di akhir pekan atau bahkan seminggu. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberi diri Anda cukup waktu - setidaknya tiga hingga empat minggu - untuk mengerjakan draf berturut-turut.

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	Pelatihan Berbasis Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Inovatif Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat	0,719	3,192 > 1,96	0,002 < 0,05	Diterima Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 3,192 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,002 lebih kecil dari 0,05
H2	Etika Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kompetensi Inovatif pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat	0,241	1,047 < 1,96	0,296 > 0,05	Ditolak Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 1,047 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,296 lebih besar dari 0,05
H3	Pelatihan Berbasis Digital berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan Sosial Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat	0,013	0,047 < 1,96	0,963 > 0,05	Ditolak Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 0,047 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,963 lebih besar dari 0,05
H4	Etika Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan Sosial pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat	-0,425	1,395 < 1,96	0,164 > 0,05	Ditolak Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 1,395 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,164 lebih besar dari 0,05
H5	Kompetensi Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan Sosial pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat	1,311	3,440 > 1,96	0,001 < 0,05	Diterima, Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 3,440 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05
H6	Pelatihan Berbasis Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan Sosial melalui Kompetensi Inovatif	0,943	1,965 > 1,96	0,050 < 0,05	Diterima Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
	pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.				1,965 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,050 sama dengan 0,05
H7	Etika Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan Sosial melalui Kompetensi Inovatif pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat	0,316	1,169 < 1,96	0,243 > 0,05	Ditolak Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 1,169 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,243 lebih besar dari 0,05

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 7 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, yaitu dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,192 > 1,96, serta nilai P-Value < 0,05 yaitu 0,002 < 0,05, oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan berbasis digital terhadap kompetensi inovatif Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.
2. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 7 dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, yaitu dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1,047 < 1,96, serta nilai P-Value > 0,05 yaitu 0,296 > 0,05, oleh karena itu H0 diterima dan H2 ditolak. Dengan kata lain, etika kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompetensi inovatif Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.
3. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 7, dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, yaitu dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 dan nilai P-Value > 0,05, oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak. Dengan kata lain, pelatihan berbasis digital berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas pelayanan sosial Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.
4. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 7, dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, yaitu dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1,395 < 1,96, serta nilai P-Value > 0,05 yaitu 0,164 > 0,05, oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Dengan kata lain, etika kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas pelayanan sosial Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.
5. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 7, dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, yaitu dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,440 > 1,96, serta nilai P-Value < 0,05 yaitu 0,001 < 0,05, oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Dengan kata lain, kompetensi inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan sosial Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.
6. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 7, dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, yaitu

dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,965 > 1,96$, serta nilai P-Value $\leq 0,05$ yaitu $0,050 = 0,05$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Dengan kata lain, pelatihan berbasis digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan sosial melalui kompetensi inovatif pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.

7. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4.16, dapat dilihat apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, yaitu dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,169 < 1,96$, serta nilai P-Value > 0,05 yaitu $0,243 > 0,05$, oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Dengan kata lain, etika kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas pelayanan sosial melalui kompetensi inovatif pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan berbasis digital terhadap kompetensi inovatif pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara etika kerja terhadap kompetensi inovatif pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara pelatihan berbasis digital terhadap efektivitas pelayanan sosial pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara etika kerja terhadap efektivitas pelayanan sosial pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi inovatif terhadap efektivitas pelayanan sosial pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.
6. Kompetensi inovatif mampu memediasi pelatihan berbasis digital terhadap efektivitas pelayanan sosial pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.
7. Kompetensi inovatif tidak mampu memediasi etika kerja terhadap efektivitas pelayanan sosial pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.

BATASAN

Agar penulisan penelitian lebih terfokus, maka penelitian ini dibatasi pada pelatihan berbasis digital (X1) dan etika kerja (X2) sebagai variabel bebas, efektivitas pelayanan sosial (Y) sebagai variabel terikat, serta kompetensi inovatif (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kabupaten Pasaman Barat.

REFERENSI

- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2019). *Kinerja Karyawan*. 4(1), 121–130.
- Bakri, M. (2018). Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Productivity in PT . Lion Mentari Airlines in Makassar. *PAMJou*, 2(2), 181–198.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Kurniawan. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Pangaribuan, D., & Sihombing, P. R. (2018). *The Effect of Work Experience on Employee Productivity Mediated on Competence (Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee)*. 203–211.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). *Terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang*. 2(2).
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect of Leadership

- on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta. *Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(1), 55–61.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja , Pelatihan , dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo*. 1(9), 2935–2943.
- Simanjuntak, Putra Arif. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(17), 48–55.