

Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota Bandung

Rahma Yuning Tyas¹, Nurdin², Abubakar³

¹²³Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

*Correspondence: E-mail: rahmayuning@upi.edu

ABSTRACT

This research examines the influence of employee competency on performance at the Bandung City Education Office, motivated by employees working in roles misaligned with their educational backgrounds. Using a descriptive quantitative method, data were collected via questionnaires from 54 respondents and analyzed with Microsoft Excel 2016 and IBM SPSS Statistics 26. The Weight Means Score (WMS) analysis rated employee competency and performance as "very good" with scores of 4.30 and 4.23, respectively. A correlation test showed a strong relationship (0.676), with competency influencing 45.6% of performance. A t-test ($6.607 > 1.674$) confirmed a significant effect, and regression analysis ($Y = 17.087 + 0.660X$) highlighted competency's positive impact. This study concludes that employee competency significantly enhances performance at the Bandung City Education Office.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, dilatarbelakangi fenomena ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan yang menghambat optimalisasi tugas dan fungsi. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan angket sebagai teknik pengumpulan data, melibatkan 54 responden. Analisis menggunakan Microsoft Excel 2016 dan IBM SPSS Statistics 26. Hasil Weight Means Score (WMS) menunjukkan skor 4,30 untuk kompetensi pegawai dan 4,23 untuk kinerja pegawai, keduanya dalam kategori sangat baik. Uji korelasi menunjukkan hubungan kuat (0,676) dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 45,6%. Uji t ($6,607 > 1,674$) membuktikan pengaruh signifikan, sementara analisis regresi ($Y = 17,087 + 0,660X$) menunjukkan peningkatan kinerja 0,660 untuk setiap peningkatan satu poin kompetensi. Simpulan: Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

© 2024 Jurnal Tata Kelola Pendidikan

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received: 16 Juli 2024

First Revised: 19 Agustus 2024

Accepted: 26 Sept 2024

First Available online: 1 Okt 2024

Publication Date: 1 Okt 2024

Keyword: Competence, performance, employee,

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja, Pegawai

1. PENDAHULUAN

Setiap lembaga, termasuk lembaga pemerintah, harus meningkatkan kinerja untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat di tengah perkembangan globalisasi dan dinamika kompetisi yang semakin ketat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. MSDM mencakup berbagai komponen, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan pengelolaan karir. Salah satu fokus utama dari MSDM adalah bagaimana mengelola dan mengembangkan potensi pegawai agar memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (dalam Susan, n.d., 2019) berpendapat bahwa seni dan ilmu mengelola ikatan dan tugas pegawai dengan cara yang efektif dan efisien untuk mendorong pemenuhan capaian lembaga, pegawai, dan komunitas sebaik mungkin dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Dinas Pendidikan Kota Bandung, sebagai salah satu lembaga pemerintah yang memegang peran penting mengemban tanggung jawab strategis dalam menyelenggarakan pendidikan yang berfokus pada pengembangan SDM yang berkompeten. Dinas Pendidikan Kota Bandung memiliki peran sejalan dengan kebijakan berdasarkan Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Bandung No. 1380 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Kota Bandung. Di dalam organisasi, pegawai dituntut memiliki kompetensi serta diharuskan memahami praktik sesuai dengan yang ditetapkan. Artinya, tidak hanya melakukan pekerjaan dengan benar, tetapi memiliki sikap dan prinsip yang dipersyaratkan.

Kompetensi menjadi salah satu elemen kunci dalam MSDM yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Kompetensi ini mencakup berbagai kegiatan mengembangkan diri, seperti pendidikan, pelatihan, pembinaan, seminar, dan sebagainya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*), dan perilaku (*attitude*). Kompetensi sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sempurna berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan sikap (Edison et al., 2018).

Dinas Pendidikan Kota Bandung, sebagai instansi yang bertugas mengelola pendidikan, membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi untuk menghadapi tantangan dan dinamika perubahan di sektor pendidikan. Namun, Dinas Pendidikan Kota Bandung menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, yaitu adanya terdapat pegawai yang kompetensinya tidak selaras dengan bidang pendidikannya. Contoh nyata yang ditemukan peneliti dalam wawancara dengan salah satu pegawai bahwa terdapat beberapa jabatan yang diisi oleh aparatur dengan latar belakang pendidikan kurang sesuai dengan jabatannya sekarang. Salah satunya adalah pegawai yang menduduki jabatan kepala seksi kurikulum dengan kompetensi pendidikan di bidang biologi. Hal tersebut tentu tidak sesuai dengan kompetensi pendidikan yang dikhawatirkan akan berdampak pada pelaksanaan tugasnya.

Saat ini, sebagian besar jabatan telah memiliki standar kompetensi sebagai landasan untuk menentukan pelatihan dan kualifikasi keterampilan yang diperlukan. Menurut Peraturan Menteri PAN & RB No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan

Aparatur Sipil Negara bahwa terdapat tiga kompetensi yang harus dimiliki, diantaranya: 1) Kompetensi teknis yang diukur dari spesialis dan tingkat Pendidikan pelatihan teknis fungsional serta pengalaman kerja secara teknis, 2) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat Pendidikan, pengalaman kepemimpinan dan pelatihan struktural atau manajemen, 3) Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Di dalam organisasi pemerintahan, kinerja optimal dan kesuksesan jangka panjang pegawai sangat bergantung pada keterampilan dan kompetensi yang dikuasainya. Pekerjaan yang diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu akan menghasilkan kinerja. Kinerja menurut Mangkunegara (2019) adalah hasil dari kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, yang dinilai berdasarkan faktor kuantitas dan kualitas sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

Berdasarkan Permen PAN & RB No. 8 Tahun 2021 Pasal 14 ayat (4) mengenai Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwa data hasil pemeringkatan Kinerja untuk penyusunan profil Kinerja PNS nasional dan evaluasi kebijakan, diantaranya: a) manajemen Kinerja PNS; b) peningkatan kompetensi; c) peningkatan karier; dan 4) manajemen PNS lainnya. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan ketersediaan SDM yang mempunyai kompetensi serta kemampuan untuk bekerja secara profesional dalam lingkup organisasi pemerintahan.

Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berdampak positif pada performa organisasi secara keseluruhan, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dampak positif ini pada akhirnya memicu semangat kompetisi yang sehat antar pegawai dan mendorong perkembangan pribadi pegawai masing-masing. Kinerja pegawai dinilai dari bagaimana seorang pegawai menyelesaikan tugasnya dan dilakukan dengan tepat waktu dan minim kesalahan.

Dari hasil observasi dan wawancara awal, diduga terdapat sejumlah permasalahan di Dinas Pendidikan Kota Bandung ialah adanya dasar pendidikan pegawai yang kurang sesuai dengan jabatannya, sehingga dapat menyebabkan pegawai tersebut kurang menguasai tugas dan fungsinya dengan baik, akibatnya kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Kemudian pegawai yang menyerahkan tugasnya kepada orang lain, menyebabkan pegawai menjadi tidak terampil dan tidak berkembang. Dari permasalahan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Karena itulah perlu dilakukan peningkatan kompetensi agar setiap pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kebutuhan.

Maka dari itu dalam penelitian ini, uji coba akan dilakukan di berbagai lokasi. Kompetensi pegawai akan dianggap sebagai variabel independen, sementara kinerja pegawai akan dianggap sebagai variabel dependen. Diharapkan variabel independen tersebut dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pekerja.

Berdasarkan masalah latar belakang ini, yang mana kompetensi adalah salah satu komponen yang harus diperhatikan suatu organisasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, maka peneliti ingin mengenali lebih lanjut mengenai "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung".

2. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif sebagai desain penelitian. Tujuan memakai metode ini ialah untuk memberikan deskripsi yang sistematis, akurat, dan faktual tentang keadaan suatu populasi dengan sangat rinci. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwasanya teknik penjelasan merupakan suatu strategi yang gunanya untuk menyelidiki atau menggambarkan akibat-akibat pemeriksaan suatu organisasi dan kemudian mengaturnya secara metodis untuk dimanfaatkan sebagai suatu tujuan

Menurut Sugiyono (2018) "Populasi merupakan area spekulasi yang mencakup: objek atau subjek dengan jumlah dan kualitas tertentu yang belum sepenuhnya ditetapkan oleh ilmuwan untuk dikonsentrasikan lalu disimpulkan". Maka, populasi tidak hanya mencakup orang-orang saja, tetapi juga berbagai objek alamiah maupun item. Populasi dalam penelitian sebanyak 118 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Bandung. Perhitungan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel penelitian yang diambil dari total populasi 118 pegawai yaitu sebanyak 54 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu Proportionate Stratified Random.

Dalam penelitian ini, data yang Pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket tertutup yang dilakukan dengan menyebarkan angket langsung ke responden. Menurut Sugiyono (2018), Kuesioner merupakan suatu metode penghimpunan data yang terdiri atas daftar pernyataan atau pertanyaan tertulis disajikan kepada responden untuk mereka jawab, membentuk dasar data lapangan. Penggunaan kuesioner dalam penelitian menjadi efektif ketika peneliti memahami dengan jelas variabel yang ingin diukur serta harapan dari para responden. Dalam penelitian ini, data yang didapat diproses melalui analisis data dengan langkah sebagai berikut: (1) Seleksi dan klasifikasi data; (2) Menghitung uji kecenderungan umum skor responden kedua variabel dengan WMS (Weight Mean Score); (3) Uji normalitas; dan (4) Uji hipotesis yang dilakukan dengan uji koefisien korelasi, uji signifikansi, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung..

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada tahap klasifikasi data ini bertujuan untuk mengidentifikasi kategori dari data yang belum diberi label berdasarkan data yang sudah ada. Jenis kelamin, masa kerja, serta pendidikan terakhir termasuk dalam bidang karakteristik responden.

1. Bidang

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan bidang pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung ditunjukkan berbentuk tabel berikut.

| Bidang | Frekuensi | Presentase |
|-----------------------------------------|------------------|-------------------|
| Sub Bagian Umum dan Kepegawaian | 12 | 22% |
| Sub Bagian Program, Data, dan Informasi | 3 | 6% |
| Sub Bagian Keuangan | 3 | 6% |
| Bagian PPSD | 7 | 13% |
| Bagian PPSMP | 8 | 15% |
| Bagian PPAUD | 9 | 17% |
| Bagian P3TK | 12 | 22% |
| Total | 54 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden pada bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebanyak 12 responden (22%), pada bidang Sub Bagian Program, Data, serta Informasi dari Sub Bagian Keuangan masing-masing sebanyak 3 responden (6%), pada bidang Bagian PPSD sebanyak 7 responden (13%), pada bidang Bagian PPSMP sebanyak 8 responden (15%), pada bidang Bagian PPAUD sebanyak 9 responden (17%), dan pada bidang Bagian P3TK sebanyak 12 responden (22%). Sehingga total responden dalam penelitian ini sesuai dengan total hasil perhitungan rumus slovin yaitu sebanyak 54 responden.

2. Jenis Kelamin

Tabel berikut menunjukkan frekuensi jawaban responden di Dinas Pendidikan Kota Bandung menurut jenis kelamin pegawai.

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki-Laki | 31 | 57% |
| Perempuan | 23 | 43% |
| Total | 54 | 100% |

Analisis data berdasarkan jenis kelamin di atas menyatakan bahwa terdapat 31 responden laki-laki (57%) dan 23 responden perempuan (43%). Hal ini mengindikasikan dominasi responden laki-laki dalam penelitian ini dengan selisih 8 orang.

3. Masa Kerja

Tabel berikut menunjukkan frekuensi jawaban responden di Dinas Pendidikan Kota Bandung menurut masa kerja pegawai.

| Masa Kerja | Frekuensi | Presentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| 1 - 5 Tahun | 0 | 0% |
| 6 -10 Tahun | 11 | 20% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| > 10 Tahun | 43 | 80% |
| Total | 54 | 100% |

Analisis data menampilkan bahwasannya sebagian besar responden (80%) sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun, sedangkan sisanya (20%) memiliki masa kerja antara 6 – 10. Data menampilkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

Adapun hasil pengolahan data WMS (Weight Mean Score) yang dikonsultasikan dengan tabel berikut:

| Rentang Nilai | Kriteria |
|---------------|---------------|
| 4,01 - 5,00 | Sangat Baik |
| 3,01 - 4,00 | Baik |
| 2,01 - 3,00 | Cukup Baik |
| 1,01 - 2,00 | Rendah |
| 0,01 - 1,00 | Sangat Rendah |

Berdasarkan hasil Uji WMS diperoleh kecenderungan jawaban responden terhadap kompetensi pegawai sebagai variabel X dalam tabel sebagai berikut.

| Dimensi | Indikator | Rata-rata Skor |
|----------------------------------|-----------------------|----------------|
| Kompetensi Teknis | Pengetahuan | 4,24 |
| | Keterampilan | 4,35 |
| | Sikap | 4,35 |
| Kompetensi Manajerial | Integritas | 4,42 |
| | Kerja sama | 4,41 |
| | Komunikasi | 4,30 |
| | Orientasi pada hasil | 4,26 |
| | Pelayanan publik | 4,23 |
| | Pengembangan diri | 4,35 |
| | Mengelola perubahan | 4,26 |
| Kompetensi Sosial Kultural | Pengambilan keputusan | 4,26 |
| | Toleransi | 4,46 |
| | Keterbukaan | 4,18 |
| | Sosial | 4,22 |
| Rata-rata Skor Variabel X | | 4,30 |

Berdasarkan perhitungan skor WMS diatas, disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara umum dinilai sangat baik, dengan nilai rata-rata mencapai 4,30. Hal tersebut mengindikasikan bahwasannya mayoritas pegawai mempunyai kompetensi yang dibutuhkan guna menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan demikian, kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung tergolong sangat baik, karena mayoritas tanggapan pegawai cenderung positif.

Selanjutnya, berdasarkan hasil Uji WMS diperoleh kecenderungan umum jawaban responden terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel Y yaitu sebagai berikut.

| Dimensi | Indikator | Rata-rata Skor |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------|
| Kualitas | Ketepatan hasil kerja | 4,18 |
| | Ketelitian | 4,31 |
| | Kerapihan | 4,24 |
| Kuantitas | Pencapaian target | 4,13 |
| | Beban kerja | 4,23 |
| | Keahlian | 4,17 |
| Kepercayaan | Hubungan kerja | 4,39 |
| | Kreatifitas | 4,33 |
| | Kepedulian | 4,09 |
| Kerja sama | Adaptasi | 4,25 |
| | Kekompakan | 4,33 |
| | Ketersediaan | Kemampuan diri |
| | Pemanfaatan waktu secara efektif | 4,23 |
| Rata-rata Skor Variabel Y | | 4,23 |

Berdasarkan perhitungan skor WMS diatas, disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara umum dinilai sangat baik, dengan nilai rata-rata mencapai 4,23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdampak positif pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hal ini bahwa lembaga mengembangkan kompetensi pegawai pada tingkat yang tinggi, kinerja pegawai juga akan meningkat dan dapat meningkatkan produktivitas lembaga.

Selanjutnya beberapa penelitian telah membuktikan adanya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Ella Sabela Putri (2023) menunjukkan bahwa kompetensi meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui uji hipotesis dalam penelitian ini, didapat hasil sebagai berikut.

| Pengujian | Hasil | Syarat | Keterangan |
|------------------------------------|------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Uji Koefisien Korelasi | X1= 0,676 X2= 0,676 | 0,600- 0,799 | Tingkat hubungan kuat |
| Uji Signifikasi Koefisien Korelasi | 6,607 | >1,674 | Signifikan dan Positif |
| Uji Koefisien Determinasi | 0,456 | X 100% = 45,6% | Pengaruh sebesar 45,6% |
| Analisis Regresi Linear Sederhana | Y= 17,087+ 0,660 X | | Perubahan X sebesar satu poin memberikan pengaruh terhadap Y sebesar 0,660 |

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang dilakukan, menghasilkan nilai sebesar 0,676. Merujuk pada tabel interval koefisien korelasi 0,676 termasuk pada interval 0,600 – 0,799 dengan kriteria tingkat hubungan kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya tingkat hubungan yang kuat antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi yang dilakukan memberikan hasil sebesar 6,607. Jika merujuk pada probabilitas pengambilan keputusan, maka $6,607 > 1,674$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya koefisien korelasi antara variabel X (Kompetensi Pegawai) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) di Dinas Pendidikan Kota Bandung signifikan dan positif.

Kemudian, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan memberikan hasil sebesar 0,456. Jika merujuk pada rumus $KD = r^2 \times 100\%$ maka nilai $KD = 0,456 \times 100\% = 45,6\%$. Artinya bahwa kompetensi pegawai berpengaruh sebanyak 45,6% terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Sisanya 54,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan, menghasilkan nilai sebesar konstanta a sebesar 17,087, maka merujuk pada persamaan rumus analisis regresi ialah $Y = 17,087 + 0,660 X$. Dari persamaan rumus tersebut, disimpulkan bahwa jika terdapat perubahan pada variabel X (Kompetensi Pegawai) sebanyak satu poin, hal tersebut akan diikuti juga perubahan dalam variabel Y (Kinerja Pegawai) sebanyak 0,660.

Pembahasan

Kompetensi Pegawai

Hasil analisis kuisioner penelitian yang melibatkan 54 PNS Dinas Pendidikan Kota Bandung, disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara umum dinilai sangat baik, dengan nilai rata-rata mencapai 4,30. Hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang kompeten tidak hanya mampu menyelesaikan tugas sehari-hari dengan baik, tetapi juga dapat berkontribusi yang lebih besar bagi pencapaian tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, fokus pada peningkatan kompetensi pegawai merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja Dinas Pendidikan Kota Bandung dan menggapai hasil layanan pendidikan yang lebih baik.

Semakin meningkatnya kinerja, semakin tinggi juga kompetensi yang dikuasai. Hal tersebut sejalan dengan pemikiran yang dijelaskan oleh Suharsaputra (2010) bahwa kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tuntutan pekerjaan akan membawa dampak positif pada kinerja individu dan organisasi. Jika pegawai memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, maka kinerja mereka akan mencapai hasil yang diinginkan dan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mengambil keputusan yang tepat, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, dan sebaliknya.

Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan memakai rumus (WMS) kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung tergolong pada kategori sangat baik, dengan rata-rata skor 4,23, menurut hasil perhitungan kecenderungan umum jawaban responden untuk variabel Y. Hasil penelitian menampilkan bahwa kinerja pegawai ini berdampak positif pada kinerja pegawai

di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hal ini dimaksud, jika lembaga mengembangkan kompetensi pegawai pada tingkat yang tinggi, kinerja pegawai juga akan meningkat dan dapat meningkatkan produktivitas lembaga.

Menurut Sinaga et al. (2019) bahwa kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau hasil kerja dari kelompok organisasi atau orang untuk mengerjakan tugas pokok serta fungsi sebanding dengan standar, standar operasional prosedur, kriteria, serta ukuran yang telah ditentukan dalam organisasi. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil dan output pegawai yang dihasilkan selama periode waktu tertentu sesuai dengan perannya dalam organisasi. Untuk mewujudkan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai yang baik, diperlukan kombinasi dari pengembangan keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung sebagai kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal. Hal ini juga dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan memastikan kinerja yang baik serta berkelanjutan di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Dessler (2017) dalam bukunya "*Human Resource Management*" menekankan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi individu. Menurut Dessler, pegawai yang memiliki kompetensi yang tepat akan lebih mampu membereskan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif, yang secara keseluruhan akan berdampak positif pada kinerja organisasi. Akibatnya, temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa pengembangan kompetensi adalah strategi penting untuk menaikkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Menurut Spencer (dalam Moehariono, 2012) hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat berkaitan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menegaskan pentingnya kompetensi dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia tetapi juga memberikan bukti empiris terdapat hubungan positif antara kompetensi dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa menaikkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bisa secara signifikan menaikkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu kompetensi pegawai dalam teori *transformasional digital education* merupakan aspek penting dalam mengadopsi dan mengimplementasikan teknologi digital untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Transformasi digital merupakan bentuk transformasi bisnis berbasis teknologi yang lebih kompleks, yang harus mengatasi tugas-tugas penting terkait kemajuan digital baru dan kemampuan untuk pengembangan digital yang efisien di era digital (Damanhuri & Hartono, 2022). Transformasi digital dalam pendidikan memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan tertentu untuk mendukung perubahan dan inovasi yang diinginkan. Dalam mengembangkan kompetensi pegawai tersebut dibutuhkan komitmen berkelanjutan dari individu, organisasi, dan pemerintah.

Merujuk permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang mengenai adanya latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan jabatan di Dinas Pendidikan Kota Bandung, dalam hasil penelitian menampilkan bahwa masalah tersebut tidak memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Pegawai Dinas Pendidikan melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Semangat dan komitmen yang tinggi untuk bekerja mendukung hal ini. Kemudian diperkuat juga dengan budaya kerja yang positif dan saling mendukung. Hal ini mendorong

pegawai untuk bekerja dengan lebih antusias dan berprestasi. Selain itu, kerjasama dan dukungan antar pegawai meningkatkan kualitas pekerjaan dan kepuasan kerja.

Dari penjelasan di atas, jelas bahwa kompetensi memainkan peran strategis terhadap kinerja. Oleh karena itu, pegawai diharapkan memiliki kinerja yang baik di setiap lembaga. Pegawai dengan kinerja yang baik akan memudahkan lembaga dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja optimal dari satu fungsi atau peran dalam lembaga sangat dipengaruhi oleh karakteristik dan kualitas sumber daya manusia serta sikap atau perilaku organisasi yang terlibat di dalamnya.

Dengan adanya landasan, penting untuk memperhatikan aspek kompetensi dalam pekerjaan. Peraturan mengenai Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dibuat oleh pemerintah. Peraturan ini menetapkan kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki ASN untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Peraturan ini juga menetapkan syarat jabatan yang perlu dilaksanakan sebanding dengan aturan yang berlaku.

Seperti halnya yang dikemukakan oleh Sriwidodo & Haryanto (2010) bahwa keefektifan dan kinerja pegawai dalam menyelesaikan kewajiban sangat bergantung pada keahlian yang diperlukan pada bidang pekerjaan mereka. Dengan meningkatnya tingkat kompetensi, seseorang akan lebih terampil dan mampu untuk mengimplementasikan dengan baik semua tugas yang terkait dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Namun di samping itu terdapat dimensi dengan skor terendah yaitu kompetensi sosial kultural dalam variabel Kompetensi pegawai, di mana dimensi tersebut perlu ditingkatkan kembali. Artinya terdapat kekurangan dalam memahami pentingnya toleransi, keterbukaan dan sosial dalam lingkungan kerja yang beragam. Maka, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan kompetensi sosial kultural. Kemudian pada dimensi ketersediaan dalam variabel Kinerja pegawai bahwa berarti kehadiran dan kemampuan diri masih perlu diperbaiki.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Damanhuri, D., Hartono, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Digital dan *Learning & Development* Terhadap Pencapaian Transformasi Digital Pada Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Pos dan Informatika Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Governance*, 10(1), 21–32.
- Dessler. (2017). *Human Resource Management (15th Edition)*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta .

- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Bandung No. 1380 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- Peraturan Menteri PAN & RB No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri PAN & RB No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Sabela, E. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 18(2), 131–139.
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi Teh Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 10(1), 159–167.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47–57.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfabet.
- Suharsaputara. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93–104.