

PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO

Moh. Alwi Katili¹, Rizan Machmud², Andi Yusniar Mendo³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: alwikatili61@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to determine the extent to which training and competency development influence the performance of ASN employees at the Gorontalo City Education Office. The sampling technique used in this study is non-probability sampling, specifically saturated sampling. The data collection technique in this study uses a questionnaire with a population of ASN employees at the Gorontalo City Education Office. The analytical test tool used in this study is multiple linear regression. The data analysis method uses the SPSS 23 application. Based on the research results of the multiple regression analysis test, it shows that both the partial and simultaneous (together) test results for the training and competency development variables have a significant positive effect on employee performance. In explaining the employee performance variable, 90% is attributed to customer service, while the remaining 10% is influenced by other variables not studied and explained in this research.*

Keywords: *Training; Competency Development; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling, yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi pegawai ASN yang terdapat pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 23. Berdasarkan penelitian hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hasil uji baik parsial maupun simultan (bersama sama) variabel pelatihan dan pengembangan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai pelanggan sebesar 90% sedangkan sisanya 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan jelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Pelatihan; Pengembangan Kompetensi; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan menunjukkan suatu kinerja yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja (Poluakan et al, 2019). Penilaian kinerja pada suatu instansi pemerintah juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Objek dalam penelitian ini ialah Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, yakni sebuah instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan sektor pendidikan di wilayah Kota

Gorontalo. Dinas ini memainkan peran penting dalam menentukan dan melaksanakan kebijakan pendidikan yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan di daerah Gorontalo. Sebagai sebuah lembaga pemerintah, Dinas Pendidikan Kota Gorontalo tidak hanya mengatur berbagai aspek operasional pendidikan, tetapi juga mengelola sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan, termasuk pegawai administratif dan tenaga pendidik. Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, ditemukan beberapa hal bahwa Dinas Pendidikan Kota Gorontalo memiliki target pencapaian kinerja sekitar 100% untuk kategori sangat baik, dan standar kategori dari pencapaian baik ialah 75%.

Hasil temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap tahunnya, Dinas Pendidikan Kota Gorontalo mampu mencapai kategori baik dalam pencapaian kinerja pegawai. Namun, terdapat penurunan presentasi kinerja pada beberapa bulan di tiap tahun, seperti pada tahun 2021 terjadi penurunan pada bulan April dan Mei sebesar 95%, di tahun 2022 pada bulan September dan Oktober sebesar 95%, dan pada periode 2023 terjadi penurunan pada bulan Agustus sebesar 97%. yang artinya penyelesaian tugas belum mencapai angka yang ditentukan. Rekapitan penyelesaian tugas kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dari tahun 2020 hingga 2023, terlihat adanya peningkatan persentase penyelesaian tugas setiap tahunnya. Pada tahun 2020, penyelesaian tugas pegawai mencapai 75,3%, yang berada pada kategori "Cukup". Meskipun pencapaian tersebut memenuhi standar minimal, kinerja pegawai masih belum optimal. Di tahun 2021, persentase penyelesaian tugas meningkat menjadi 80%, yang sudah berada pada kategori "Baik". Tren positif ini terus berlanjut pada tahun 2022, di mana kinerja pegawai mencapai 85,5%, tetap dalam kategori "Baik", dan pada tahun 2023, persentase penyelesaian tugas meningkat lagi menjadi 88%, yang juga berada dalam kategori "Baik".

Adanya peningkatan kinerja secara bertahap dari tahun ke tahun. Hal ini menandakan bahwa upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo telah menunjukkan hasil yang positif. Namun, meskipun terdapat peningkatan, masih terdapat beberapa hal yang perlu diidentifikasi, yakni meskipun kinerja pegawai telah meningkat, penyelesaian tugas belum mencapai angka ideal 100%, bahkan pada tahun 2023 pencapaiannya masih di angka 88%. Hal tersebut menandakan bahwa, masih diperlukan perbaikan dalam hal manajemen tugas dan pencapaian target. Hasil capaian kinerja pegawai yang menunjukkan penurunan persentase kinerja pada beberapa bulan di setiap tahunnya, terlihat bahwa terdapat tantangan dalam mempertahankan konsistensi kinerja yang optimal. Maka, untuk meningkatkan capaian kinerja pegawai yang masih belum mencapai target optimal, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan peran pelatihan dan pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan sebuah organisasi dalam mengelola kinerja pegawai yaitu berupa pelatihan yang diberikan pegawai terhadap instansi.

Pelatihan memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sebuah instansi. Dengan adanya pelatihan yang berkualitas, pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif. Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan (L. P. Putri & Irawanto, 2020).

Pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo mencakup berbagai pelatihan dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan ASN (Aparatur Sipil Negara) di bidang pendidikan. Di bawah pengawasan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP), kegiatan pengembangan kompetensi ini difokuskan pada pelatihan mandiri yang diselenggarakan oleh unit kerja terkait. Pemerintah Kota Gorontalo juga mengeluarkan Peraturan Wali Kota No. 15 Tahun 2021 sebagai pedoman untuk perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan pelatihan ASN melalui pola pengelolaan satu pintu. Ini diharapkan dapat meningkatkan kapabilitas pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik secara profesional dan efektif. Pelatihan ini mencakup pengembangan aspek kepemimpinan, keterampilan teknis, dan kemampuan manajerial ASN untuk mendukung perbaikan layanan publik di bidang pendidikan (Untari, 2021).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yakni kuantitatif dan teknik pengambilan sample menggunakan nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut

Sugiyono (2014), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 68 pegawai ASN. Hal ini dikarenakan karena ASN memiliki status formal dan kestabilan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai honorer atau non-ASN. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yakni dengan membagikan kuesioner kepada responden. Analisis data pada penelitian ini yakni asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji regresi linier berganda yang diuji secara statistik menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Kevalidan penelitian ini menggunakan teknik korelasi pearson product moment. Pearson product moment adalah validitas yang dilihat dari korelasi antara setiap item pada instrument terhadap skor total keseluruhan item instrumen penelitian. Jika ada lebih dari satu faktor yang akan dihitung validitasnya, maka dilakukan korelasi antara setiap skor item dengan skor total faktornya yang dilanjutkan dengan melihat korelasi antara skor item dengan skor total faktor-faktornya. Maka akan diperoleh hasil hitung korelasi (koefisien korelasi) yang menjadi acuan tingkat validitas suatu item dalam menentukan kelayakan instrumen penelitian. Layak atau tidaknya suatu item instrumen penelitian diukur dengan melihat tingkat signifikansi hasil korelasinya (Soesana et al., 2023). Berdasarkan hasil pengujian, bahwa hasil pengolahan uji validitas data variabel pelatihan (X1), pengembangan kompetensi (X2), dan kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu angket yang merupakan bagian dari indikator variabel dan bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Sebuah angket dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.6 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach Alpha < 0.6. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu lebih dari 0.6, variabel pelatihan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.762, variabel pengembangan kompetensi (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.759, dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.758. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada tiap variabel adalah reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

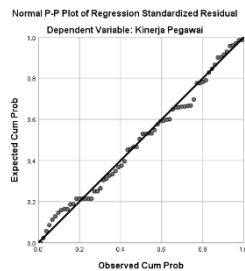
Tabel 1 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80174660
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.054

Test Statistic	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka asumsi normalitas telah terpenuhi, karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Pengujian normalitas residual juga dilakukan dengan menggunakan n normal probability plot, yang artinya jika titik-titik terkumpul disekitar garis lurus maka dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal. Berikut merupakan gambar normal probability plot yang dihasilkan dari model regresi.



Gambar 1 Normal Probability Plot

Berdasarkan Gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel pelatihan, pengembangan kompetensi, dan kinerja pegawai menunjukkan distribusi secara normal dimana data dapat menyebar disekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan tahap pengujian lebih lanjut.

B. Uji MULTikolinearitas

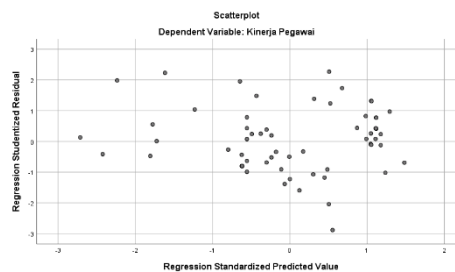
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
X1 > Y	Pelatihan	0.247	4.054	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2 > Y	Pengembangan Kompetensi	0.247	4.054	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi memiliki nilai VIF dan *tolerance* yang sama yakni VIF sebesar 4.054 lebih kecil dari 10,00 dan *tolerance* 0,247 lebih besar dari 0,1. Maka, pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa pengujian heteroskedastisitas menunjukkan pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu dan jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

D. Uji Auto Korelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Variabel Terikat	Nilai dU	Nilai DW	Nilai 4-dU
Kinerja Pegawai	1,6678	1,640	2,3322

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji auto korelasi diperoleh nilai DW sebesar 1,640. Nilai ini, jika dibandingkan dengan nilai tabel menggunakan derajat kepercayaan 0,05 dengan jumlah sampel (n) sebanyak 68, serta variabel independen (k) sebanyak 2, maka di tabel DW akan didapat nilai dL sebesar 1,5470 dan dU sebesar 1,6678. Nilai dU 1,6678 lebih besar dari pada DW yakni sebesar 1,640.

Maka dinyatakan bahwa hasil tersebut terjadi adanya auto korelasi. Oleh karena itu, untuk membuktikan bahwa penelitian ini terhindar dari auto korelasi, maka dilakukan pengujian kembali dengan menggunakan metode yang berbeda yaitu menggunakan uji *Cochrane Orcut*. Ghozali (2016) uji *Cochrane Orcut* dipakai sebagai salah satu cara mengobati auto korelasi. Adapun hasil uji *Cochrane Orcut* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4 Uji Auto Korelasi *Cochrane Orcut*

Variabel Terikat	Nilai dU	Nilai DW	Nilai 4-dU
Kinerja Pegawai	1,6678	2,075	2,3322

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji autokorelasi diperoleh nilai DW sebesar 2,075, sehingga nilai DW 2,075 terletak antara batas atas dU (1,6678) dan (4-dU) yakni sebesar 2,3322.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.282	3.117		1.053	.296
	Pelatihan	.533	.074	.573	7.247	.000
	Pengembangan Kompetensi	.502	.097	.408	5.164	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Penyelesaian :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= 3,282 + 0,533 + 0,502 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,282 merupakan kinerja pegawai tetap pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yang diamati apabila tidak terdapat pengaruh variabel dari variabel pelatihan dan pengembangan kompetensi. Nilai Unstandardized *Coefficients* pelatihan sebesar 0,533. Koefisien regresi variabel pelatihan sama dengan nol, yang berarti apabila pelatihan sama dengan nol, maka setiap kenaikan satuan, variabel pelatihan akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,533. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Unstandardized *Coefficients* pengembangan kompetensi sebesar 0,502. Koefisien regresi variabel pengembangan kompetensi sama dengan nol, yang berarti apabila pengembangan kompetensi sama dengan nol,

maka setiap kenaikan satuan, variabel pengembangan kompetensi akan mempengaruhi kredit bermasalah sebesar 0,502. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Statistik

A. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Uji Statistik t

Coefficients^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.282	3.117		1.053	.296
	Pelatihan	.533	.074	.573	7.247	.000
	Pengembangan Kompetensi	.502	.097	.408	5.164	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Dari hasil uji t pada tabel 6 diperoleh t hitung untuk pelatihan sebesar 7,247 dan pengembangan kompetensi sebesar 5,164. Untuk menemukan t-tabel digunakan lampiran statistika tabel t dengan menggunakan $\alpha=5\%$ dengan (df) $n-k-1$ atau $68-2-1 = 65$. Maka diperoleh nilai t tabel yakni 1,66864.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai yang disajikan pada tabel 4.23 diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,247 > 1,668$) serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < \alpha = 0,05$). Sehingga kesimpulan dari hasil pengujian adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

2. Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pengaruh variabel pengembangan kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai yang disajikan pada tabel 4.23 diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,164 > 1,668$) serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < \alpha = 0,05$). Sehingga kesimpulan dari hasil pengujian adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pengembangan kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

B. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7
Uji Statistik F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4728.932	2	2364.466	292.223	.000 ^b
	Residual	525.936	65	8.091		
	Total	5254.868	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Kompetensi, Pelatihan

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Dengan menggunakan dk pembilang = k (jumlah variabel independen) dan dk penyebut = (n-k), dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05%, dan dk pembilang = 2 dan dk penyebut $68-2 = 66$, dan dengan signifikansi 0,05, maka nilai F tabel adalah 3,14. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 424, nilai F hitung adalah 292,223. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel yaitu

sebesar (292,223 > 3,14) dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 > 0,05). Berdasarkan hasil uji F, maka jelas bahwa H_a diterima dan H_o ditolak sehingga keputusannya adalah pelatihan dan pengembangan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.897	2.845
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Kompetensi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*R Square*) adalah 0,900 atau 90%, semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat pengaruh dari kedua variabel dalam model regresi linear. Maka dapat disimpulkan bahwa 90% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan kompetensi. Sedangkan 10% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi) sangat relevan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan, sebagai salah satu bentuk investasi dalam sumber daya manusia, membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tugas-tugasnya. Sementara itu, pengembangan kompetensi membuat pegawai untuk terus menyesuaikan diri dengan perkembangan organisasi dan tuntutan kerja, sehingga menghasilkan performa yang lebih optimal.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak positif pada kinerja yang lebih baik. Dengan adanya pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pegawai menjadi lebih terampil dalam mengelola tugas administratif, menggunakan teknologi, dan menyelesaikan masalah yang muncul di suatu instansi. Oleh karena itu, pelatihan yang berkualitas dapat berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Sejalan dengan teori Sumber Daya (*Resource-Based View/RBV*) yang dikemukakan oleh (Barney, et.al., 2001), pelatihan dipandang sebagai salah satu bentuk investasi strategis organisasi dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. RBV menekankan bahwa sumber daya internal organisasi, termasuk kompetensi pegawai, merupakan kunci utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pelatihan dalam hal ini berperan penting dalam membekali pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Hal ini selaras dengan pandangan RBV bahwa peningkatan kapasitas individu melalui pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja, daya saing, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pelatihan bukan hanya kegiatan rutin, tetapi merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendorong kinerja optimal di lingkungan instansi pemerintah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fahrozi et al., 2022), (Hartomo & Luturlean, 2020), (Taufik, 2021), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertentangan ini juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya,

Faizal, & Choirunnisak, 2021), (Wicaksono, 2019), (Atawirudi, Firdaus, & Rachmatullaily, 2020), yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang didasarkan pada prinsip-prinsip manajemen SDM yang baik dapat membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan juga mendorong motivasi dan kepuasan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Dengan adanya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pegawai tidak hanya mampu menjalankan tugasnya dengan lebih efektif, tetapi juga dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya secara lebih optimal (Mendo, et.al., 2022).

Pelatihan yang diberikan kepada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo terbukti meningkatkan kinerja mereka secara nyata. Di lapangan, pegawai yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas administratif, terutama dalam pengelolaan data dan penggunaan sistem digital. Sebagai contoh, pegawai yang sebelumnya mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi administrasi kini lebih cepat dan akurat dalam menginput serta mengolah data, sehingga pekerjaan yang sebelumnya memakan waktu lama dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Selain itu, pelatihan juga membantu pegawai memahami prosedur kerja dengan lebih baik, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan ketepatan dalam pelaksanaan tugas mereka.

2. Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo telah menunjukkan hasil nyata dalam peningkatan kinerja dan pelayanan publik. Salah satu contoh adalah pelaksanaan program pelatihan berkelanjutan yang difasilitasi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo. Program ini mencakup berbagai topik, seperti manajemen publik, pelayanan masyarakat, dan keterampilan teknologi informasi. Melalui pelatihan ini, pegawai mampu meningkatkan kemampuan dalam mengelola anggaran dan merancang program pendidikan yang lebih efektif dan efisien, yang berdampak positif pada kualitas pendidikan di Gorontalo.

Sejalan dengan teori Sumber Daya (Resource-Based View/RBV) yang dikemukakan oleh (Barney, et.al., 2001), pengembangan kompetensi pegawai merupakan salah satu sumber daya strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dan mendorong peningkatan kinerja organisasi. RBV menekankan bahwa sumber daya internal yang bersifat unik, langka, tidak mudah ditiru, dan sulit digantikan seperti kompetensi pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai keunggulan jangka panjang.

Penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, hasil menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mencerminkan bahwa investasi organisasi dalam meningkatkan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan lanjutan, pengalaman kerja, maupun pengembangan profesional lainnya akan berdampak langsung pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Pegawai yang kompeten tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga mampu berinovasi, menyelesaikan masalah secara mandiri, dan berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, temuan ini sejalan dengan pandangan RBV bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan aset yang bernilai tinggi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmayanti & Andiani, 2020), (Fatimah et al., 2024), yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertentangan ini juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basori, Wawan Prahawan, & Daenulhay, 2017), (Rusdi, 2020), (Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

(Machmud, 2020), ketika pegawai memiliki kompetensi yang memadai, mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien dan akurat, yang secara langsung meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, penggunaan sistem informasi yang optimal dapat mempercepat pengambilan keputusan, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas kerja secara

keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja, khususnya dalam konteks modernisasi proses administrasi melalui teknologi informasi. Kompetensi yang terus berkembang juga membuat pegawai untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan tantangan yang muncul, sehingga kinerja mereka tetap konsisten dan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan kompetensi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi, termasuk pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. (Fatimah et al., 2024), pengembangan kompetensi tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai tetapi juga untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di Dinas Pendidikan, pengembangan kompetensi pegawai sangat penting mengingat peran dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program pendidikan di Kota Gorontalo.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Pengembangan kompetensi, seperti pelatihan keterampilan teknis, kepemimpinan, dan peningkatan pengetahuan, dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih efisien dan efektif (Wahyuni & Budiono, 2022).

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya pelatihan yang tepat dan program pengembangan kompetensi yang terstruktur, pegawai dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Pelatihan yang difokuskan pada keterampilan teknis dan pengembangan kompetensi yang mencakup aspek kepemimpinan, komunikasi, serta kemampuan manajerial, dapat membantu pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dapat mempercepat proses adaptasi pegawai terhadap teknologi baru, sistem kerja yang lebih efisien, dan kebutuhan organisasi yang terus berkembang. Ketika pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih efisien. Hal ini mencerminkan pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Sejalan dengan teori Sumber Daya (Resource-Based View/RBV) yang dikemukakan oleh (Barney, et.al., 2001), menekankan bahwa keunggulan organisasi dapat dicapai melalui pemanfaatan sumber daya yang bernilai, langka, tidak dapat ditiru, dan tidak mudah tergantikan termasuk di dalamnya adalah kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan kompetensi dalam hal ini merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya internal organisasi yang strategis dan berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa sinergi antara peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan penguatan kemampuan jangka panjang melalui pengembangan kompetensi mampu menciptakan pegawai yang lebih profesional, adaptif, dan produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono, 2019), (Putri et al., 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, pelatihan yang efektif dapat mencakup berbagai program seperti pelatihan administrasi, penggunaan teknologi informasi dalam layanan pendidikan, pengelolaan data pendidikan, hingga keterampilan komunikasi untuk mendukung tugas-tugas dinas. Program tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan yang terus berkembang. Selain itu, pengembangan kompetensi dilakukan melalui program yang lebih strategis, seperti pelatihan kepemimpinan, bimbingan karier, dan workshop inovasi.

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dipengaruhi oleh bagaimana pelatihan dan pengembangan kompetensi ini diterapkan. Pelatihan yang berkualitas memastikan pegawai memiliki pemahaman yang mendalam terhadap tugas-tugas pokok dan fungsinya. Dengan pengembangan kompetensi, pegawai juga dapat meningkatkan kemampuan analitis, inovasi, dan kecerdasan emosional, yang sangat dibutuhkan dalam menangani masalah pendidikan. Misalnya, kemampuan analitis memungkinkan pegawai menganalisis data pendidikan secara lebih tepat, sementara inovasi membantu mereka merancang program pendidikan yang lebih efektif untuk masyarakat Gorontalo.

KESIMPULAN

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak positif pada kinerja yang lebih baik. Dengan adanya pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pegawai menjadi lebih terampil dalam mengelola tugas administratif, menggunakan teknologi, dan menyelesaikan masalah yang muncul di suatu instansi.
2. Pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Kompetensi yang meningkat dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih berinovasi, serta lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Ini tentu saja akan berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, yang menjadi indikator utama dalam menilai kinerja pegawai.
3. Pelatihan dan pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya pelatihan yang tepat dan program pengembangan
4. kompetensi yang terstruktur, pegawai dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

SARAN

1. Diharapkan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dapat terus mengembangkan dan meningkatkan program pelatihan bagi pegawai, dengan lebih memperhatikan kebutuhan keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan di sektor pendidikan.
2. Diharapkan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo terus memperkuat dan memperluas program pengembangan kompetensi bagi pegawai, terutama dalam menghadapi tantangan teknologi dan perubahan dinamis di sektor pendidikan. Salah satu saran yang dapat diberikan adalah dengan meningkatkan pelatihan yang berbasis teknologi informasi dan manajemen pendidikan, seperti pelatihan penggunaan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEL ASN) yang lebih efisien. Selain itu, pengembangan kompetensi non-teknis seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajerial juga sangat penting untuk menciptakan pegawai yang lebih kompeten dalam mengelola tim dan berinteraksi dengan sesama pegawai atau pihak terkait lainnya.
3. Diharapkan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dapat terus meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawainya, agar mereka dapat mengasah keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun pelatihan yang lebih terfokus pada kebutuhan spesifik pegawai, seperti pelatihan kepemimpinan, teknologi informasi, atau manajerial. Selain itu, diharapkan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo juga dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti program pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, sehingga mereka dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan pendidikan dan terus memberikan kontribusi yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Atawirudi, R.-, Firdaus, M. A., & Rachmatullaily, R. . (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al Tijarah*, 6(3), 60. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5607>
- Barney, J., Wright, M., & Ketchen, D. J. (2001). The resource-based view of the firm: Ten years after 1991. *Journal of Management*, 27(6), 625–641. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(01\)00114-3](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00114-3)
- Basori, M. A. N., Wawan Prahiawan, & Daenuhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1(No. 2), 149–157. Retrieved from <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Darmayanti, K. P., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), h.103-109. Retrieved from <https://repo.undiksha.ac.id/id/eprint/1747%0Ahttps://repo.undiksha.ac.id/1747/9/1617041063-LAMPIRAN.pdf>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., 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. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Fatimah, S., Nurdini, K., Widyastuti, R., Candrawinata, L., & Yoseptry, R. (2024). Pengembangan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Jawa Barat. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 11(2), 935–948. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v11i2.1164>
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. Retrieved from <https://www.academia.edu/download/80551333/6369.pdf>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Machmud, R. (2020). Analisis Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Tata Usaha (SITU) Pada Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(2), 295–306.
- Mendo, A. Y., Asuna, J., & Alam, H. V. (2023). Kompetensi SDM Dan Kompensasi Finansial Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Dikbudpora Provinsi Gorontalo, 6(6), 921–931.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Prasetya, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 2(2), 1–11. Retrieved from <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1296>
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Rusdi. (2020). Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *EProceedings ...*, 7(2), 4066–4073. Retrieved from

<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13521>

Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., ... Pasaribu, A. N. (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif.

Taufik, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. *Nuevos sistemas de comunicación e información*.

Untari, A. (2021). Pemkot Gorontalo Fokuskan Pengembangan Kompetensi ASN. Retrieved from <https://daerah.sindonews.com/read/602893/97/pemkot-gorontalo-fokuskan-pengembangan-kompetensi-asn-1637208719>

Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.

Wicaksono, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).