

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan suatu instansi pemerintah tidak terlepas dari unsur sumber daya yang ada di dalam instansi tersebut. Sumber daya manusia modal dan teknologi merupakan faktor- faktor yang sangat penting dalam menciptakan suatu keberhasilan. Sumber-sumber tersebut harus digerakan secara efektif, guna mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak secara organisasi baik dari pihak manajemen maupun pihak pegawai.

Pada suatu instansi pemerintah terdapat berbagai macam instrumen guna mendorong tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Instrumeninstrumen yang dimaksud adalah tenaga kerja, teknologi, dan modal. Diantara instrumen tersebut, terdapat salah satu yang paling penting yaitu tenaga kerja atau bisa disebut sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan pendorong berkembangnya suatu organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi yang optimal, sudah selayaknya setiap organisasi mampu untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan pegawai, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya arti pegawai bagi suatu organisasi. Persoalan yang sering terjadi pada suatu organisasi yang berkaitan dengan pegawai adalah terjadinya penurunan kinerja pegawai yang akan mengakibatkan hasil kinerja pegawai tidak optimal. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia bisa dikatakan

sebagai sumber daya utama karena dapat mengolah, menganalisis, dan mengerjakan tujuan instansi secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam instansi sebagai pegawai merupakan faktor penting dalam setiap instansi karena pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Instansi pemerintah sendiri adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil unsur yang berkedudukan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan merata. Pegawai Negeri Sipil harus bersifat netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi yang optimal, sudah selayaknya setiap organisasi mampu untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan pegawai, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya arti pegawai bagi suatu organisasi. Persoalan yang sering terjadi pada suatu organisasi yang berkaitan dengan pegawai adalah terjadinya penurunan kinerja pegawai yang akan mengakibatkan hasil kinerja pegawai tidak optimal.

Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Oleh karena itu manajemen perusahaan wajib mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan

serta meningkatkan kinerja karyawan, agar sesuai dengan harapan perusahaan (Fabiola, 2005:1). Dengan ini menilai kinerja karyawan adalah, untuk memberikan gagasan kepada atasan tentang bagaimana meningkatkan sikap karyawan. Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja.

Perubahan pada organisasi pemerintah juga harus didukung dengan kualitas kinerja pegawai yang menyelenggarakan pelayanan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Muhammad Sandy, 2015:12) yang mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sedarmayanti (2007:127) selain melakukan perubahan organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi yaitu faktor kompetensi yang dimiliki pegawainya, karena kompetensi pegawai merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang harus ada pada diri seorang pegawai untuk dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2007:25) kompetensi merupakan karakteristik yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan

terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Selain itu kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya adalah kemampuan seseorang untuk mentranferkan dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan meningkatkan manfaat yang telah disepakati (Wibowo, 2007:24).

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi yang dalam hal ini di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Proinsi Jawa Barat.

Selain kompetensi pegawai, ada faktor lain yang dapat menentukan tingkat kinerja seorang pegawai, yaitu beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan hasil kerjanya. Beban kerja yang tinggi dapat dirasakan pada pegawai, seperti pegawai yang memiliki tugas/pekerjaan ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan

bagian pekerjaannya. Kinerja karyawan pun menjadi tidak efektif (Mudayana, 2010).

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga teknis daerah Provinsi Jawa Barat yang mengkhususkan dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Diskominfo dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat dengan memiliki kewenangan dan cakupan kerja yang luas, dan mempunyai sasaran tidak personal teknis, tetapi juga kebijakan baik hubungan kedalam maupun menyentuh kepentingan publik.

Diskominfo memiliki keterkaitan dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), dibentuknya Diskominfo Jabar untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program Kerja Kementerian Kominfo di daerah Provinsi Jawa Barat, mengacu pada otonomi daerah bahwa pemerintah daerah harus memiliki andil baik dalam pelaksanaan program maupun kebijakan sehingga tidak bersifat sentralisasi. Maka dari itu, Diskominfo Provinsi Jawa Barat memiliki peran sebagai lembaga kedinasan yang mengelola system teknologi informasi dan komunikasi untuk disalurkan kepada masyarakat serta membantu masyarakat

daerah Jawa Barat pada khususnya agar bisa mendapatkan dan menikmati informasi-informasi yang berguna dan bermanfaat.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Diskominfo, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Berdasarkan peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) nomor 1 tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian kinerja pegawai PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir, yang dititikberatkan pada sistem kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja pegawai PNS diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang diisyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian kinerja pegawai PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian pekerjaan pegawai dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (*performance appraisal*) Penilaian kinerja pegawai PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun (akhir desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan unsur perilaku kerja.

Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh Badan

Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung, maka diperoleh pencapaian kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi
Jawa Barat Periode Januari-Agustus 2018

Bulan	Sangat Baik (90-100)		Baik (80-89.9)		Cukup Baik (70-79.9)		Tidak Baik (60-69.9)		Sangat Tidak Baik <59.9	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Januari	65	76%	15	17%	3	3%	3	3%	3	0%
Februari	70	81%	10	12%	4	5%	4	0%	0	2%
Maret	69	80%	13	15%	1	1%	1	2%	2	1%
April	73	85%	10	12%	1	1%	1	2%	2	0%
Mei	75	87%	8	9%	0	0%	0	0%	0	3%
Juni	79	92%	7	8%	0	0%	0	0%	0	0%
Juli	80	93%	5	6%	1	1%	1	0%	0	0%
Agustus	75	87%	9	10%	1	1%	1	1%	1	0%

(Sumber: Diskominfo Jabar, diolah, 2018)

Seperti yang tertera pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat dari 86 pegawai dalam hasil penilaian melalui sasaran kerja pegawai (SKP) untuk setiap pegawainya di dinas komunikasi dan informatika Provinsi Jawa Barat masih terdapatnya kinerja pegawai yang tidak konsisten, karena mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah.

Hal itu di nilai karena masih banyaknya kegiatan ataupun program yang belum dicapai dan direalisasikan pada periode tertentu sehingga akan berpengaruh

terhadap nilai sasaran kerja pegawai (SKP) yang akan diberikan kepada pegawai tersebut.

Ketidak konsistenan kinerja pegawai yang terjadi tidak semata-mata menurun begitu saja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, seperti faktor internal dari setiap pegawai yang ada di organisasi yaitu faktor kemampuan pegawai, kedisiplinan kerja pegawai dan kompetensi pegawai, motivasi, stress kerja dan kompensasi. Selain faktor internal, faktor eksternal pun tentunya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, komunikasi dan budaya kerja didalam organisasi. Faktor-faktor tersebut tentunya harus diperhatikan oleh organisasi sehingga kinerja dari masing-masing pegawai mencapai optimal dan memenuhi keinginan organisasi. Berdasarkan hasil penelusuran pada website Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang dilakukan peneliti mengenai masalah kinerja Pegawai yang berkaitan dengan kompetensi pegawai yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yaitu belum sesuai harapan. Hal ini dapat dilihat dari indikasi-indikasi masalah berikut.

Tabel 1.2
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Pada Tahun 2013-2017

Aspek Kajian	Capaian /Kondisi Saat Ini	Faktor Yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan OPD
		Internal (Kewenangan Dinas Kominfo)	Eksternal (Diluar Kewenangan Dinas Kominfo)	
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)
Pengadaan Barang/Jasa Secara Elektronik	Penyedia Barang/Jasa yang terdaftar di	Sosialisasi, Bimtek, dan Verifikasi	Pemerintah Kab/Kota dan Instansi Vertikal yang	Kekurangan tenaga verifikator

	LPSE Provinsi Jawa Barat sudah mencapai 5.823 (tahun 2010)		bergabung ke LPSE Jawa Barat	
Pelayanan data dan informasi berbasis elektronik	Terbangunnya website			Terbatasnya SDM tenaga teknis
infrastruktur <i>e-government</i>	<p>Terselenggara-nya infrastruktur jaringan WAN berbasis <i>leased line</i> VPN IP ke seluruh OPD Pemprov Jabar (56 unit kerja)</p> <p>Terselenggara-nya infrastruktur jaringan WAN berbasis <i>leased line</i> VPN IP ke 14 kab/kota</p>	Status keberadaan jaringan belum menggunakan mekanisme penganggaran secara <i>fixed cost</i>	<p>-Besaran alokasi anggaran tidak pasti setiap tahunnya</p> <p>-Pemanfaatan jaringan oleh OPD, kab/kota dan kecamatan belum optimal</p>	Keterbatasan tenaga teknis dari sisi jumlah dan kualifikasi Tenaga operator di OPD, kab/kota dan kecamatan belum memenuhi standar kualifikasi kompetensi
Pelayanan data dan informasi	Terbangunnya website interoperabilitas	Bimtek, sosialisasi	Kebijakan gubernur, respon OPD	Terbatasnya SDM tenaga teknis

(Sumber: Rencana Strategis Diskominfo 2013-2017)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa variabel yang berpengaruh besar terhadap kinerja di Diskominfo adalah kompetensi pegawai. Dengan indikasinya dilihat dari permasalahan pelayanan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Jawa Barat tersebut dapat terlihat dari adanya kekurangan dan ketebatasan tenaga teknis dan tenaga verifikator yang tersedia karena belum sesuai dengan sisi jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada bagian analis sdm aparatur dalam meningkatkan kompetensi pegawai dilakukan berbagai upaya, salah satunya adalah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Namun pengadaan pelatihan dan pengembangan tersebut dilaksanakan hanya apabila adanya undangan dan rekomendasi dari BPSDM (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) yang minimal dilaksanakan 20 jam/tahun untuk setiap pegawai. Namun dalam pelatihan dan pengembangan tersebut tidak berjalan dalam periode tetap dan terkadang masih di temukan pegawai yang dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan dibawah 20 jam/tahun.

Kinerja pegawai yang kurang menunjang atau kurang tepat dikarenakan kompetensi yang dimiliki pegawai masih rendah sehingga akan menghambat pencapaian visi dan misi organisasi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sehingga apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugastugas yang dibebankan. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Berdasarkan laporan realisasi bulanan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat, diperoleh kegiatan atau tugas tambahan pegawai sebagai berikut.

Tabel 1.3

Kegiatan Tambahan Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi
Jawa Barat

No	Jumlah Kegiatan	Jumlah Pegawai yang Terlibat / Bulan					
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	1	59	46	54	49	48	43
2	2	2	4	6	5	4	6
3	3	3	2	2	1	2	2
Total Pegawai		64	52	62	55	54	51

(Sumber: Laporan Realisasi Bulanan Diskominfo 2018)

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa hampir rata-rata pegawai memiliki kegiatan atau pekerjaan tambahan dimana kegiatan atau pekerjaan tambahan tersebut diluar dari Tupoksi (tugas pokok dan fungsi) yang dibebankan setiap pegawai akibatnya hampir semua pegawai memiliki tugas diluar kapasitas pekerjaan yang dibebankannya.

Diskominfo Jabar melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan cara menilai kompetensi para pegawai yang ada di Diskominfo. Penilaian kerja pegawai Diskominfo Jabar meliputi penilaian kompetesni kerja dan penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian-penilaian tersebut meliputi penilaian kompetensi pegawai (pelaksanaan tugas pokok, pelaksanaan tugas tambahan, ketepatan waktu penyampaian laporan harian), penilaian perilaku kinerja (hadir terlambat tanpa ijin, pulang lebih cepat tanpa ijin, tidak masuk kerja tanpa ijin, tidak melaksanakan tugas kedinasan dari atasan tanpa alasan). Tujuan suatu instansi adalah mencapai organisasi yang baik, keuntungan ini akan tercapai bila adanya kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja dan beban kerja yang di berikan tidak berlebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan beban kerja sendiri adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Beban kerja berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah ada proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan di teliti. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan penelitian yang tercakup kedalam variabel penelitian yaitu Kompetensi, Beban kerja, Kinerja Pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

- 1 Masih banyaknya kegiatan ataupun program yang belum dicapai dan direalisasikan pada periode tertentu.
- 2 Masih terdapatnya nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) pegawai yang masih terlihat memiliki nilai yang belum cukup baik
- 3 Terbatasnya tenaga verifikator pada bidang Pengadaan Barang/Jasa secara elektronik di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
- 4 Terbatasnya tenaga teknis pada bidang infrastruktur e-government dan pelayanan data dan informasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
- 5 Masih terdapat pegawai yang dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan dibawah 20 jam/tahun
- 6 Terdapat pegawai yang memiliki kegiatan atau pekerjaan tambahan diluar dari Tupoksi (tugas pokok dan fungsi).

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian sebagai berikut:

- 1 Bagaimana kompetensi pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
- 2 Bagaimana beban kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
- 3 Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
- 4 Seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai dan beban kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh peneliti dengan harapan hasil yang dicapai bermanfaat. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ttujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
2. Beban kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

4. Besarnya pengaruh Kompetensi Pegawai dan Beban Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak yang bersangkutan, yaitu bagi peneliti, bagi peneliti lain dan pembaca pada umumnya penjelasan secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Bagi Peneliti

- a. Dapat mengetahui tanggapan pegawai mengenai kompetensi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
- b. Dapat mengetahui tanggapan pegawai mengenai beban kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa barat
- c. Dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai tambahan pengetahuan yang dapat menambah wawasan para pembaca maupun peneliti lain, serta sebagai bahan perbandingan maupun bahan acuan dalam pembuatan penelitian lainnya di masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca Umum

Hasil peneliti ini dapat digunakan bahan referensi bagi pembaca umum dan juga memberikan informasi yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi, beban kerja dan kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak yang terkait dengan objek penelitian:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat:

- a. Memahami permasalahan dan mengembangkan keilmuan penulis mengenai kompetensi dan beban kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
- b. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan ilmu yang di peroleh dan objek yang di teliti mengenai kompetensi dan beban kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
- c. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan masalah-masalah mengenai kompetensi dan beban kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

2. Bagi Instansi

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan masukan bagi instansi khususnya Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat mengenai kompetensi dan beban kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

- b. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kompetensi dan beban kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
- c. Harapan sebagai bahan perbaikan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat menjadi rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami masalah serupa.