

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut, dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam operasional lembaga yang dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta pegawai yang profesional, tangguh, cerdas, kreatif dan berpandangan kedepan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan lembaga. Oleh sebab itu, lembaga harus benar-benar memperhatikan budaya organisasi dan kompetensi SDM pegawai agar semua pegawai memiliki produktivitas yang optimal dan pada akhirnya tujuan lembaga bisa tercapai.

Pendidikan adalah pilar penting dalam pembangunan sebuah daerah, karena salah satu parameter untuk mengukur kemajuan sebuah negara adalah pendidikan, dengan pendidikan di harapkan akan melahirkan manusia yang berkualitas dan berperadaban, di sini peran pemerintah sangat signifikan untuk merubah wajah pendidikan. Mengingat sangat pentingnya peranan pendidikan maka pemerintah mendirikan instansi Dinas Pendidikan di setiap daerah yang pengelolaannya dibawah kewenangan pemerintah daerah masing-masing.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Bandung, merupakan dinas yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan di bidang pendidikan yang mengacu pada peningkatan SDM dan bertanggung jawab terhadap kelangsungan pendidikan di wilayah Jawa Barat. Pendidikan merupakan tumpuan untuk mengembangkan dan menciptakan kemampuan sumber daya manusia yang berwawasan luas dan berkualitas, maka dari itu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mempunyai peran yang sangat penting untuk kemajuan pendidikan dan sumber daya manusia di Jawa Barat. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mempunyai beberapa pegawai yang biasa disebut dengan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Dalam memahami karakteristik perilaku pegawai perlu diperhatikan dan dipahami, karena setiap perilaku akan mempengaruhi kinerja mereka, salah satunya yaitu tingkat semangat dalam bekerja. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sangat mengharapkan pegawainya dapat melaksanakan tugas dengan baik dan bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 Pasal 11 bidang pendidikan dan kebudayaan merupakan salah satu bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh daerah kabupaten dan daerah kota, namun berdasarkan pasal 9 ayat 2, kewajiban tersebut tidak atau belum dapat dilaksanakan daerah kabupaten dan daerah kota. Karena itu berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 Pasal 60, 61, dan 62 maka Pemerintah Provinsi Jawa Barat membentuk perangkat daerah yang disebut Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, sebagai unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam bidang pendidikan. Dinas ini dipimpin oleh seorang kepala dinas pendidikan yang diangkat oleh Gubernur Jawa Barat. Kepala Dinas

Pendidikan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (DISDIK JABAR) adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa Barat. DISDIK JABAR bertugas untuk merumuskan kebijaksanaan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi Provinsi serta kewenangan yang dilimpahkan kepada Gubernur berdasarkan azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan penggabungan dari kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Jawa Barat yang berkantor di jalan Dr.Radjiman No.6 Bandung dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat yang berkantor di Jalan Banda No. 28 Bandung. Sesuai dengan kesepakatan maka Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ditetapkan di Jalan Dr.Radjiman No.6, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171. Berdasarkan PERGUB No 59 Tahun 2017 Tentang TUPOKSI DISDIK (Dinas Pendidikan) di BAB II Pasal 2 bahwasanya Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan, terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus serta guru dan tenaga pendidikan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci bagi organisasi dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh kebijakan organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia (SDM) yang mengelola peningkatan kualitas SDM, tidak hanya dilakukan melalui kepemimpinan yang baik, tetapi juga melalui budaya organisasi, kompetensi (keahlian dan kemampuan pegawai) dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor sumber daya manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai dan yang telah dikerjakan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diperlukan suatu pedoman sebagai alat ukur keberhasilan (penilaian prestasi kerja) yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka pegawai berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing pegawai itu sendiri. Oleh karena itu untuk mencapai keberhasilan prestasi kerja dan juga sasaran kinerja pegawai, peneliti perpedoman pada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Unsur-unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja

No.	SKP	Perilaku Kerja
	Unsur-unsur	Unsur-unsur
1.	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2.	Kualitas	Komitmen
3.	Waktu	Inisiatif kerja
4.	Biaya	Kerjasama
5.	-	Kepemimpinan
6.	-	-
Bobot	60%	40%

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Pada tabel 1.1 bisa dilihat bahwasanya unsur-unsur penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 terdiri atas empat unsur yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja yang didalamnya terdapat lima unsur yakni orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% untuk unsur SKP dan 40% untuk unsur perilaku kerja.

Untuk mengetahui langsung kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 30 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, oleh karena itu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Skala Nilai Kinerja Pegawai

Keterangan	Nilai
Sangat Baik	91% - 100%
Baik	76% - 90%
Cukup	61% - 75%
Kurang	50% - 60%
Sangat Kurang	≤ 50%

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 mengacu dan merujuk pada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat akan dicocokkan menurut bobot yang terdapat dalam tabel 1.2 diatas. Kinerja dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Tahun	Nilai SKP	Kompetensi Kerja	Jumlah	Kategori
1	2018	48.00	20.22	68.22	Cukup
2	2019	56.00	27.50	83.50	Baik
3	2020	43.00	21.65	64.65	Cukup

Sumber: Data Sekunder Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat hasil rekapitulasi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Pada tabel tersebut menunjukkan adanya

penurunan kinerja pegawai, pada tahun 2018 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 68.22% dengan kategori cukup, sedangkan pada tahun 2019 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 83.50% dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2020 mengalami fluktuasi dengan pencapaian jumlah kinerja sebesar 64.65% dengan kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya suatu masalah pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat karena pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2020 mengalami penurunan dan belum memenuhi sasaran.

Dalam berjalannya waktu kerja selama tahun 2020 masih ada beberapa pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang mana kualitas kerjanya belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, pegawai menyelesaikan pekerjaan belum mencapai standar yang diharapkan, pegawai belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan di dalam instansi serta kurangnya semangat kerja dan kerjasama antar pegawai di dalam instansi. Maka dari itu pegawai harus lebih diperhatikan oleh atasan atau pengelola SDM agar mampu mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja terhadap pegawai. Dengan kinerja baik yang dihasilkan oleh para pegawainya, instansi akan mampu bersaing dan mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan organisasi, maka setiap organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Untuk mengetahui kinerja pegawai, peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran pra-kuesioner

pendahuluan kepada 30 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas kerja	6	9	8	3	3	99	3,30
2.	Kuantitas kerja	8	8	9	2	3	106	3,53
3.	Tanggung Jawab	8	9	8	4	1	109	3,63
4.	Kerjasama	6	8	10	4	2	102	3,40
5.	Inisiatif	9	9	8	3	1	112	3,73
Skor Rata-Rata								3,38

Sumber: hasil olahan data kuesioner pra-survei (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwasanya hasil dari kuesioner pendahuluan mengenai kinerja pegawai mendapatkan nilai skor rata-rata yaitu sebesar 3.56, dimana skor ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan atau instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja secara optimal dan profesional sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi atau instansi masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan organisasi. Menurunnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dikarenakan masih ada pegawai yang bekerja

belum mencapai target, kurangnya kerjasama serta rendahnya semangat bekerja para pegawai. Kemudian masih ada pegawai yang belum bisa bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Susanto, 2019). Oleh karena itu kinerja seorang pegawai sangatlah penting dalam menjaga stabilitas yang ada di perusahaan ataupun instansi.

Adanya kriteria yang cenderung kurang baik pada dimensi-dimensi kinerja pegawai tentu terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Menurut pendapat Siagian dalam (Tri Mulyani Kartini : 59, 2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Dalam hal ini untuk mengetahui lebih jauh mengenai faktor yang paling dominan menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 pegawai. Pengukurannya menggunakan 7 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini data yang diperoleh mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.5
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No.	Variabel	Total Skor	Skor Rata – Rata
1.	Budaya Organisasi	667	3.17
2.	Kompetensi SDM	300	3.33
3.	Lingkungan Kerja	422	4.69
4.	Kompensasi	604	4.02
5.	Disiplin Kerja	585	3.89
6.	Motivasi Kerja	431	4.78
7.	Kepemimpinan	569	3.78
Rata-rata=Nilai × F: Jumlah Karyawan (30 orang)			
Skor Rata-rata=Jumlah Rata-rata: Jumlah Pernyataan			

Sumber : hasil olahan data oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.5 di atas ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dari hasil pra-survey dan olahan data oleh peneliti yaitu budaya organisasi dan kompetensi SDM yang menjadi fokus pembahasan peneliti, karena kedua faktor ini memiliki nilai yang paling rendah diantara 7 variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian. Menurut Kasmir dalam (Dona Elvia Desi, 2021:62) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai diantaranya adalah kompetensi dan budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu perilaku/tingkah laku dan karakteristik dari sebuah organisasi yang bisa menjadi acuan tingkah laku organisasi tersebut selain itu juga sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Atau budaya organisasi dapat di jelaskan sebagai suatu nilai dan norma-norma perilaku yang dapat diterima serta dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar perilaku yang ada dalam organisasi tersebut. Mengapa budaya organisasi penting, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terjadi dalam tata

cara organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para pegawai didalam organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi perusahaan menjadi kuat dan stabil serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Budaya organisasi dapat menjadi basis yang baik dan kunci keberhasilan dari suatu organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat maka berikut ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner pra-survei mengenai budaya organisasi :

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Budaya Organisasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Inovasi dan pengambilan risiko	0	8	22	0	0	98	3,25
2.	Perhatian terhadap detail	0	6	15	9	0	87	2,90
3.	Orientasi hasil	0	10	14	6	0	94	3,14
4.	Orientasi orang	0	10	13	7	0	93	3,11
5.	Orientasi tim	0	7	23	0	0	97	3,23
6.	Keagresifan	0	7	22	1	0	96	3,20
7.	Stabilitas	2	10	16	2	0	102	3,41
Skor Rata-Rata								3,17
Rata-rata=Nilai × F: Jumlah karyawan (30 Orang)								
Skor Rata-rata=Jumlah Rata-rata: Jumlah Pernyataan								

Sumber : hasil olahan data oleh peneliti (2021)

Bisa dilihat berdasarkan hasil hitungan data pra-survey di atas, menunjukkan bahwa budaya organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang secara keseluruhan dapat dikatakan rendah, hal ini dapat dilihat dari

nilai rata-rata realisasi sebesar 3,36 yang termasuk ke dalam kategori kurang baik. Buruknya budaya organisasi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Dalam berjalannya waktu kerja, setiap pegawai memiliki kesempatan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai, sehingga menghasilkan budaya organisasi baik pula di dalam instansi maupun di luar instansi. Terjadinya budaya organisasi tidak baik di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu dikarenakan adanya konflik yang terjadi baik dari internal maupun eksternal, adanya komunikasi yang kurang baik antar sesama pegawai ataupun antara atasan dengan bawahan, waktu kerja dan beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak seimbang, serta sikap pimpinan yang tebang pilih alias pilih kasih dalam mengambil keputusan terhadap pegawai, sehingga dapat mempengaruhi buruknya budaya organisasi.

Selain budaya organisasi, kompetensi SDM seorang pegawai juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Kompetensi SDM adalah kemampuan seseorang yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Setiap individu memiliki kompetensi diri yang berbeda-beda. Dewasa ini kompetensi SDM merupakan hal yang sangat penting saat ini, kompetensi SDM dapat membantu seseorang dalam menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang lebih efisien. Dalam perkembangannya dunia, kompetensi SDM memiliki pengaruh yang penting dalam lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kompetensi SDM berjalan beriringan dengan perkembangan suatu organisasi atau instansi. Semakin tinggi kompetensi SDM di lingkungan kerja,

semakin tinggi pula perkembangan organisasi sehingga organisasi lebih mudah mencapai tujuannya.

Kompetensi SDM juga membantu organisasi untuk mengetahui sejauh apa pegawai dapat berkontribusi sesuai dengan visi misi organisasi yang telah ditetapkan. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan dalam diri seorang pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas yang diberikan agar organisasi atau instansi berjalan secara optimal dan kinerja pegawai akan meningkat. Berikut ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner pra-survei mengenai kompetensi SDM adalah sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kompetensi SDM Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Intelektual	6	8	9	5	2	105	3,5
2.	Emosional	5	9	8	5	3	98	3,26
3.	Sosial	6	7	8	6	3	97	3,23
Skor Rata-Rata								3,33
Rata-rata=Nilai × F: Jumlah karyawan (30 Orang)								
Skor Rata-rata=Jumlah Rata-rata: Jumlah Pernyataan								

Sumber: hasil olahan data kuesioner pra-survei (2021)

Berdasarkan hasil tabel pra-survei di atas, variabel kompetensi SDM pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mempunyai tingkat skor rata-rata 3.09, dimana skor ini masuk ke dalam kategori kurang baik. Kompetensi SDM pegawai dapat membantu kinerja pegawai lebih profesional dan sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki

kompetensi yang tinggi menjadikan dirinya untuk bekerja lebih terampil, mampu mengeksplorasi kemampuan diri semaksimal mungkin, tidak bergantung kepada orang lain, dan memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Sedangkan seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah, mengindikasikan mudah pesimis saat menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Keadaan seperti ini akan berpengaruh bagi pencapaian target perusahaan atau instansi. Oleh karena itu Peneliti bisa mengatakan bahwa masih banyaknya pegawai yang merasa tidak percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan kurangnya pengetahuan serta inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas, sehingga pegawai cenderung lamban dalam menyelesaikan tugasnya.

Masalah yang ada yaitu budaya organisasi dan kompetensi SDM, yang mana mengakibatkan proses kinerja pegawai akan terganggu dan terhambat karena dibiasakan oleh budaya yang buruk serta kompetensi SDM yang kurang mumpuni, oleh karena itu dari latar belakang masalah tersebut penulis mengusung judul tentang **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”**. Dengan budaya organisasi dan kompetensi SDM sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah adalah suatu proses yang paling penting dalam melakukan sebuah penelitian selain dari latar belakang dan juga perumusan

masalah yang ada. Rumusan masalah ini merupakan batasan atau point apa saja yang menjadi landasan untuk diuraikan atau untuk dipecahkan.

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada guna memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diindikasikan terdapat sebuah masalah dalam kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dalam uraian latar belakang dapat diindikasikan permasalahan yang muncul.

1. Budaya Organisasi

- a. Kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan seperti pelaksanaan rapat khusus yang dilaksanakan bagi seluruh pegawai dan staf.
- b. Kurangnya kesadaran dan perhatian akan tanggung jawab tugas dalam mengerjakan pekerjaan.
- c. Masih adanya pegawai yang melanggar aturan dalam ketepatan waktu.
- d. Masih ada beberapa pegawai yang kurang sigap dalam merespon masalah yang ada.

2. Kompetensi SDM

- a. Tingkat percaya diri masih ada yang rendah pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Kurangnya kemampuan emosi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.
- c. Kurang kesadaran organisasi dalam membangun hubungan kerja yang baik.

3. Kinerja Pegawai

- a. Pencapaian kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan.
- b. Hasil kerja pegawai yang belum maksimal, rendahnya semangat kerja, serta kurangnya kerjasama antar pegawai di dalam instansi.
- c. Masih ada beberapa pegawai yang belum bisa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, dapat dirumuskan masalah-masalah yang terjadi pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ialah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kompetensi SDM pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Secara parsial dan simultan seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan juga identifikasi rumusan masalah yang telah penulis kemukakan, maka setidaknya tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Kompetensi SDM pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Secara parsial dan simultan besarnya pengaruh budaya organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis harap gunanya penelitian ini bisa memberikan manfaat lebih baik bagi peneliti maupun pembaca sendiri, dengan segala materi ataupun data-data yang didapatkan bisa mengasah diri untuk mengambil keputusan yang dihadapkan, lebih dari itu penulis harap penelitian ini setidaknya bisa memberikan kegunaan baik secara teoritis dan kegunaan praktis, kegunaan tersebut sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya kajian tentang budaya organisasi, kompetensi SDM, dan Kinerja pegawai. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai.
2. Dapat mengetahui definisi pengaruh budaya organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi serta dapat digunakan sebagai informasi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan gambaran serta informasi yang berkaitan dengan budaya organisasi, kompetensi SDM, dan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari apa yang telah penulis teliti bisa menjadi masukan atau saran, dalam menghadapi persoalan budaya organisasi dan kompetensi SDM baik di perusahaan maupun instansi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang lebih baik.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.