

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era global saat ini banyak perubahan di berbagai bidang dalam persaingan, sehingga sumber daya manusia merupakan modal yang sangatlah penting bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang dan penentu keberhasilan suatu organisasi, oleh karena itu organisasi harus melakukan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan meningkatkan salah satunya yaitu kompetensi yang dimiliki pegawai. Sumber daya manusia (SDM) yang tersedia dalam suatu organisasi memiliki kemampuan berkembang tanpa batas, kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat dan organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pencasila dan undang-undang dasar 1945. Kedudukan dan peranan ASN di indonesia semakin

penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Karakteristik ASN yang kompeten merupakan aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku seorang pegawai negeri sipil (PNS) yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Dengan kompetensi dan motivasi yang baik akan mempengaruhi kepada Penilaian prestasi kerja yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan pegawai dalam bekerja dan penentuan alokasi reward yang sesuai dengan prestasi kerja masing-masing pegawai. Penilaian prestasi kerja secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku atau sikap pegawai. Dengan penilaian prestasi kerja, pegawai akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang berkualitas dan Tujuan setiap perusahaan atau instansi adalah mencapai prestasi kerja yang baik, sehingga dengan prestasi kerja pegawai yang tinggi diharapkan instansi akan mampu mencapai tujuan secara efektif. Dalam Penilaian prestasi kerja proses penilaiannya haruslah objektif serta adanya tindak lanjut karena akan membantu organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang terampil, cakap, tekun dan berpotensi. Faktor manusia merupakan penggerak

aktifitas dari organisasi sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penulis beralasan memilih judul dan lokasi penelitian yaitu pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi jawa barat karena untuk mengetahui bagaimana permasalahan prestasi kerja pada dinas pendidikan provinsi jawa barat pada satu tahun terakhir dan bisa dilihat perkembangannya setiap bulannya apakah mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Prestasi kerja yang tinggi akan cenderung lebih berusaha untuk meraih sukses dari orang yang mempunyai prestasi kerja yang rendah. Faktor yang dapat mempengaruhi tingginya prestasi kerja pegawai di antaranya kompetensi kerja pegawai. Kompetensi kerja merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan kecakapan atau keahlian. Peran kompetensi sangat diperlukan dalam prestasi kerja pegawai. pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Selain kompetensi yang dapat meningkatkan prestasi kerja adalah motivasi kerja pegawai. Dengan Motivasi yang baik akan menciptakan rasa konsistensi yang terjaga untuk bisa mencapai tujuan prestasi yang bisa dicapai dan diraih setiap bulan dan tahunnya. Dinas Pendidikan adalah unit pelaksana pemerintahan di

bidang pendidikan yang berada di bawah naungan pemerintah daerah. Dipimpin oleh seorang kepala dinas yang nantinya bertanggung jawab kepada bupati/gubernur melalui sekretaris daerah/daerah provinsi. Dinas pendidikan mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi yaitu Melakukan perumusan kebijakan dan rencana teknis sesuai dengan lingkup tugas kependidikan, Melaksanakan kebijakan dibidang pendidikan, Melaksanakan evaluasi dan pelaporan dinas di bidang pendidikan dan melaksanakan administrasi di bidang pendidikan. Selain itu juga dinas pendidikan mempunyai tujuan yaitu mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat dan kepada aparat pendidikan, meningkatkan pemerataan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat dan meningkatkan proses belajar mengajar menuju terbentuknya mutu lulusan pendidikan dasar dan menengah. Kepala dinas pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan meliputi pembiayaan, kurikulum, kebijakan dan standar, pendidik dan tenaga kependidikan pengendalian mutu pendidikan serta sarana dan prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat dan pendidikan dasar. Dibawah ini merupakan jumlah pegawai negeri sipil (PNS) instansi pusat berdasarkan jenis kelamin dan provinsi di pulau jawa pada tahun 2022 yang terdiri dari 6 provinsi di pulau jawa yaitu provinsi jawa timur, jawa tengah, jawa barat, banten, daerah khusus ibu kota jakarta dan daerah istimewa yogyakarta.

Tabel 1.1

Jumlah PNS Instansi Pusat Berdasarkan Jenis Kelamin dan Provinsi Pulau Jawa Tahun 2022

Provinsi	Pria	Wanita	Total
Provinsi Jawa Timur	146.405	168.883	315.288
Provinsi Jawa Tengah	127.807	163.510	291.317
Provinsi Jawa Barat	124.362	145.456	269.818
Provinsi Banten	30.335	38.138	68.493
Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta	26.042	31.600	57.642
Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	18.228	26.103	44.331

Sumber: Badan Kepegawaian Negara, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa provinsi jawa timur mempunyai pegawai negeri sipil (PNS) terbanyak diantara provinsi lainnya di pulau jawa dengan total pegawai yaitu 315.288, kemudian setelahnya ada provinsi jawa tengah dengan total pegawai 291.317, kemudian ada provinsi jawa barat yang mempunyai total pegawai sebesar 269.818, setelah itu ada provinsi banten dengan total pegawai 68.493, provinsi daerah khusus ibu kota jakarta dengan total pegawai 57.642 dan provinsi daerah istimewa yogyakarta dengan total pegawai 44.331. berikut ini merupakan tabel mengenai unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja untuk pegawai negeri sipil (PNS) yang ingin mendapatkan prestasi kerja pegawai.

Tabel 1.2

Unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Untuk Mencapai Prestasi Kerja Pegawai Menurut PP Tahun 2011

No	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Perilaku Kerja
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Integrasi
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerja sama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber : Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 46

Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.2 unsur-unsur penilaian sasaran kerja pegawai terdiri atas empat unsur yakni kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Sasaran kerja pegawai memiliki bobot sebesar 60% sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang di dalamnya terdapat 6 (enam) unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja dapat menggunakan sasaran kinerja pegawai mulai diberlakukan setiap instansi pemerintahan pada tahun 2014 sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada dibawah ini. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan sasaran kerja pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang

harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta diprediksi pegawai dan atasannya.

Tabel 1.3
Standar Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Untuk Mencapai Prestasi Kerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	>91	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	<51	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, pasal 15 ayat 1 dan pasal 17

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas terlihat bahwa standar-standar nilai yang akan di dapat oleh pegawai dalam mengerjakan sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Menurut peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 pasal 15 ayat 1 dan pasal 17 bisa dilihat bahwa standar nilai sasaran kerja pegawai (SKP) berdasarkan nilai dan kategori nya sebagai berikut :

- Nilai >91 mendapatkan kategori sangat baik
- Nilai 76-90 mendapatkan kategori baik
- Nilai 61-75 mendapatkan kategori cukup
- Nilai 51-60 mendapatkan kategori kurang
- Nilai <50 mendapatkan kategori buruk

Tabel 1.4

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menurut Dinas/Instansi Pemerintah dan Jenis Kelamin di Provinsi Jawa Barat tahun 2020-2021

Dinas/Instansi Pemerintah	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Dinas/Instansi Pemerintah dan Jenis Kelamin di Provinsi Jawa Barat					
	Laki-laki		Perempuan		Laki-laki dan Perempuan	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Sekretariat Daerah	487	485	205	212	692	697
Sekretariat DPRD	98	94	28	32	126	126
Dinas Pendidikan	11.990	11.886	13.071	13.210	25.061	25.096
Dinas Kesehatan	527	561	662	747	1189	1308
Badan Pendapatan Daerah	620	524	178	165	798	689
Dinas Sosial	189	207	130	157	319	364
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	235	224	107	104	343	328
Dinas Perhubungan	228	222	48	51	276	273
Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	105	106	50	56	155	162
Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	533	508	104	105	637	613

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2020-2021

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa barat mempunyai pegawai negeri sipil (PNS) paling banyak diantara dinas lainnya yang jika dilihat dari total pegawai nya sangat jauh sekali dibanding dinas lainnya di provinsi jawa barat. Dinas Pendidikan mempunyai total pegawai dilihat dari jenis kelamin laki-laki pada tahun 2020 sebesar 11.990 dan 2021 sebesar 11.886 dan untuk jenis kelamin perempuan pada tahun 2020 sebesar 13.071 dan

2021 sebesar 13.210 dengan total laki-laki dan perempuan pada tahun 2020 sebesar 25.061 dan pada tahun 2021 sebesar 25.096 pegawai.

Tabel 1.5

Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 dalam Beberapa Kategori

No	Bulan	Kategori					Jumlah Pegawai
		>91	76-90	61-75	51-60	<50	
1	Januari	310	35	10	6	14	375
2	Februari	309	35	10	6	15	375
3	Maret	333	24	6	2	10	375
4	April	330	31	2	3	10	376
5	Mei	321	29	14	1	9	374
6	Juni	315	42	7	2	5	371
7	Juli	321	32	8	1	6	368
8	Agustus	311	32	11	3	9	366
9	September	274	59	5	12	14	367
10	Oktober	300	33	4	8	11	356
11	November	309	27	5	4	11	356
12	Desember	301	35	7	6	7	356

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) dan nilai perilaku kerja pada satu tahun terakhir selalu mengalami fluktuatif naik dan turun jumlahnya setiap bulan baik dari januari sampai bulan desember, untuk kategori >91 mendapatkan jumlah pegawai terbanyak pada bulan maret yaitu 333 pegawai dan mendapatkan jumlah pegawai terendah pada bulan september yaitu 274 pegawai dan merupakan jumlah terendah selama satu tahun terakhir. Untuk kategori nilai 76-90 mendapatkan jumlah terbanyak pada bulan september yaitu

59 pegawai dikarenakan pada bulan yang sama untuk kategori >91 mendapatkan nilai terendah dan berpindah dari kategori tersebut turun kepada kategori 76-90. Pada kategori 61-75 mendapatkan jumlah terbanyak pada bulan mei yaitu 14 pegawai dan terendah pada bulan april yang hanya mendapatkan 2 pegawai. Pada kategori 51-60 mendapatkan jumlah terbanyak pada bulan september dan terendah berada pada bulan mei yang hanya mendapat 1 pegawai saja. Untuk kategori <50 mendapatkan jumlah terbanyak pada bulan februari sebanyak 17 pegawai dan terendah pada bulan juni yang mendapatkan 5 pegawai saja.

Jumlah fluktuatif dari satu tahun ini bisa digambarkan kurangnya konsistensi pegawai untuk mendapatkan nilai SKP dan perilaku kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai setiap bulannya dikarenakan kurangnya motivasi dan kesadaran untuk mendapatkan nilai maksimal setiap bulannya dan nilai perilaku bisa lebih dikembangkan dengan mengikuti kompetensi yang didalamnya terdapat pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia pegawai. Sejak tahun 2014 pemerintah indonesia memberlakukan PP No 46 tahun 2011 yang mengatur penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Pegawai PNS wajib menyusun sasaran kerja pegawai (SKP) berdasarkan rencana kerja organisasi tahunan dan SKP ini berisi uraian tugas, target yang harus dicapai, realisasi hasil capaian, beserta perhitungan penilaian dari atasan.

Pegawai menyusun sasaran kerja pegawai (SKP) ini penting dikarenakan untuk mencapai tujuan yang ingin diraih dan mencapai prestasi kerja selama

bekerja dan sasaran kerja pegawai (SKP) bertujuan juga untuk mencapai hal sebagai berikut:

1. Menetapkan perkembangan karir dan promosi

SKP menilai produktifitas dan kontribusi pegawai PNS terhadap organisasi. Kegagalan dan keberhasilan pegawai melaksanakan tugas menjadi pertimbangan untuk perkembangan karir dan promosi pegawai

2. Menentukan jabatan dan golongan pegawai

Salah satu syarat naik pangkat bagi pegawai PNS adalah penilaian prestasi SKP selama 2 tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik, rekomendasi diberikan oleh pejabat penilai berdasarkan hasil ketercapaian target kinerja di SKP yang sudah dibuat pegawai

3. Menghindari pilih kasih

Pengukuran dan penilaian prestasi kerja didasarkan pada target goal (kinerja standar/harapan). Penilaian kerja bersifat obyektif, terukur, akuntabel, partisipasi, dan transparan.

4. Meningkatkan motivasi pegawai

SKP membuat target dan nilai yang jelas dalam setiap tugas pokok pegawai. Penilaian kerja yang memiliki standar diawal serta jaminan objektifitas atasan akan meningkatkan motivasi dan semangat pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

5. Meningkatkan produktifitas dan tanggung jawab pegawai

Disiplin pegawai PNS dinyatakan dari pencapaian sasaran kerja PNS di SKP pada akhir tahun. Yang mendapatkan 25% sampai 50% dikenakan hukuman sedang dan SKP dibawah 25% dikenakan hukuman berat. Berikut ini merupakan Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 dalam segi persentase dalam setiap kategori penilaian

Tabel 1.6

Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 dalam Segi Persentase dalam Setiap Kategori Penilaian

No	Bulan	Kategori					Jumlah Persentase
		>91	76-90	61-75	51-60	<50	
1	Januari	82,66%	9,33%	2,66%	1,6%	3,73%	99,98%
2	Februari	82,4%	9,33%	2,66%	1,6%	4%	99,99%
3	Maret	88,8%	6,4%	1,6%	0,53%	2,6%	99,93%
4	April	87,76%	8,24%	0,53%	0,79%	2,65%	99,97%
5	Mei	85,82%	7,75%	3,74%	0,26%	2,40%	99,97%
6	Juni	84,90%	11,32%	1,88%	0,53%	1,34%	99,97%
7	Juli	87,22%	8,69%	2,17%	0,27%	1,63%	99,98%
8	Agustus	84,97%	8,74%	3%	0,81%	2,45%	99,97%
9	September	74,65%	16,07%	1,36%	3,26%	3,81%	99,15%
10	Oktober	84,26%	9,26%	1,12%	2,24%	3,08%	99,96%
11	November	86,79%	7,58%	1,40%	1,12%	3,08%	99,97%
12	Desember	84,55%	9,83%	1,96%	1,68%	1,96%	99,98%
Nilai rata-rata		84,56%	9,37%	2%	1,22%	2,72%	99,90%
99,87%							

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 dalam segi persentase mengalami jumlah yang fluktuatif dalam berbagai kategori naik dan turun setiap bulan nya, pada kategori nilai >91 persentase terendah pada bulan september dengan 74,65% yang jauh berbanding dari pada bulan lainnya yang mendapatkan nilai diatas 80%. Dan pada setiap kategori lainnya harus lebih memaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan tanggung jawab nya masing-masing. Menurut (sutrisno, 2018:213) ada 6 dimensi dan indikator prestasi kerja pegawai yaitu hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, disiplin waktu dan absensi, sikap dan kecekatan mental. Berikut ini merupakan hasil Prasurvey Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa barat

Tabel 1.7

Hasil Pra Survey Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Hasil Kerja	2	4	15	8	1	88	2,93
2	Pengetahuan	1	2	18	5	4	81	2,7
3	Inisiatif	2	2	16	7	3	83	2,76
4	Disiplin Waktu dan Absensi	3	3	14	8	2	87	2,9
5	Sikap	1	2	17	9	1	83	2,76
6	Kecekatan Mental	3	1	16	7	3	84	2,8

Total	16,85
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Prestasi Kerja	2,80

Sumber : hasil olah data pra-survey oleh peneliti, 2023

Hasil pra survey pada Tabel 1.7 menunjukkan hasil kuesioner mengenai dimensi dan variabel prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi jawa barat yang diduga terdapat permasalahan yang terkait dengan prestasi kerja pada pegawai dinas pendidikan provinsi jawa barat memperlihatkan bahwa rata-rata skor pada prestasi kerja sebesar 2,80. Variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh dimensi hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, disiplin waktu dan absensi, sikap dan kecekatan mental. Dengan skor masing-masing nya yaitu 2,93, 2,7, 2,76, 2,9, 2,76, dan 2,8. Dari dimensi pengetahuan, inisiatif dan sikap harus lebih bisa dioptimalkan lagi untuk bisa mencapai nilai sasaran kerja pegawai (SKP) yang maksimal.

Penulis melakukan pra-survey menggunakan kuesioner untuk memperkuat data dan penelitian yang memuat dimensi dari beberapa variabel yang berkaitan. Kuesioner pra-survey ini disebar kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.8

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Prestasi Kerja	Budaya Organisasi	7	12	7	2	2	110	3,66
	Kepemimpinan	6	15	7	2	0	115	3,83
	Kepuasan	7	15	5	2	1	115	3,83

Kerja								
Jumlah Skor Rata-rata								3,77

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra Survey, 2023

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi jawa barat yaitu budaya organisasi skor nya yaitu 3,66, kepemimpinan dengan skor 3,83 dan kepuasan kerja dengan skor 3,83. Berikut ini merupakan hasil kuesioner mengenai variabel kompetensi pegawai pada dinas pendidikan provinsi jawa barat

Tabel 1.9

Hasil Pra Survey Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompetensi	Keterampilan	2	2	18	7	1	87	2,9
	Pengetahuan	2	3	17	8	0	89	2,96
	Peran Sosial	1	2	16	8	3	80	2,66
	Citra Diri	2	2	17	7	2	85	2,83
	Sikap	1	3	16	8	2	83	2,76
Jumlah Skor Rata-rata								2,82

Sumber : Hasil olah data Pra Survey oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.9 diketahui bahwa jumlah skor rata-rata variabel kompetensi pegawai pada dinas pendidikan provinsi jawa barat adalah 2,82. dimana angka tersebut masih bisa ditingkatkan lagi yang juga akan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri dan sikap pegawai untuk bisa menyelesaikan tugas ataupun pekerjaannya dengan seperti mengikuti pendidikan dan pelatihan yang akan meningkatkan sumber daya manusia nya itu sendiri. Seperti dalam peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia nomor 2

tahun 2016 tentang sistem standarisasi kompetensi kerja nasional pada pasal 1 ayat 8 yaitu :

- Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Tabel 1.10

Hasil Pra Survey Motivasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Motivasi	Kebutuhan Fisik	2	2	16	8	2	81	2,8
	Kebutuhan Keamanan	3	3	16	6	2	89	2,96
	Kebutuhan Sosial	2	2	17	8	1	86	2,86
	Kebutuhan Penghargaan	2	2	17	7	2	85	2,83
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	2	2	15	7	4	81	2,7
Jumlah Skor Rata-rata								2,83

Sumber : Hasil olah data Pra Survey oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.9 diketahui bahwa jumlah skor rata-rata pada variabel motivasi yaitu 2,83 dengan nilai terendah nya ada pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri yaitu sebesar 2,7. Maka dengan itu, pegawai harus mempunyai rasa motivasi yang tinggi untuk bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan

dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi atau instansi itu sendiri. Motivasi juga merupakan faktor yang sangat penting dalam proses belajar guna mencapai prestasi yang diharapkan dikarenakan motivasi merupakan pendorong dan penggerak individu yang dapat menimbulkan dan memberikan arah bagi individu yang dapat menimbulkan dan memberikan arah bagi individu untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan penjelasan teori, fenomena, permasalahan, dan Pra Survey yang telah dilakukan oleh penulis pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang : **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Sedangkan, rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan ke dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

1. Kompetensi

Masih ada pegawai yang belum menguasai kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap.

2. Motivasi

- a. Kurangnya motivasi pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan
- b. Kurangnya motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditentukan

3. Prestasi Kerja

- a. Prestasi Kerja pegawai pada setiap kategori mengalami jumlah yang fluktuatif naik dan turun setiap bulannya
- b. Prestasi Kerja belum optimal untuk seluruh pegawai

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3. Bagaimana Prestasi Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian tentang Kompetensi, Motivasi dan Prestasi Kerja. 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 kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja.

3. Dapat dijadikan bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi yang ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif. Selibuhnya kegunaan praktis yang diharapkan penulis dipaparkan sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu masalah khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.
 - b. Mengenal dan memahami secara dalam mengenai Kompetensi, Motivasi dan Prestasi Kerja.
 - c. Mengetahui hal-hal yang mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan dapat membantu memberikan solusi mengatasi masalah tersebut.
2. Bagi instansi
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
 - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagi pihak lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.