

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu instansi maupun perusahaan. Apapun jenis dan tujuannya, instansi atau perusahaan dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam menjalankan misinya, dikelola serta diatur oleh manusia, sehingga manusia merupakan elemen penting dalam seluruh aktivitas didalam organisasi. Maka, penting untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan visi instansi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Sebagai salah satu bagian terpenting instansi, sumber daya manusia berperan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik serta produktivitas kerja yang optimal. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas unggul dan kompetitif memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Faktor kinerja pegawai menjadi faktor yang harus diprioritaskan dan tidak boleh diabaikan. Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak positif bagi kemajuan instansi pemerintah agar dapat bertahan dalam lingkungan pemerintah yang kompetitif dan tidak stabil. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan yang sangat penting karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh mutu kinerja sumber daya manusia yang terdapat didalamnya.

Kinerja pegawai merupakan suatu tolak ukur keberhasilan seorang pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya pada instansi pemerintah. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan sumber daya yang kompeten, memiliki keterampilan dan kemampuan, dan memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Instansi perlu memberikan pemberdayaan sumber daya manusia secara merata di lingkungannya agar mencapai kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Fauzi dan Hidayat, 2020).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang memiliki peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Oleh karena itu, PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan secara konsisten perlu meningkatkan kompetensinya agar kinerjanya optimal. Salah satu aspek penting dalam menunjang kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional adalah kinerja sumber daya manusia yang profesional, dalam hal ini khususnya kinerja PNS yang berkualitas. Namun, hingga kini mutu kerja PNS masih tergolong rendah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 5 Tahun 2017 Pasal 1 yang mengatur tentang penyelenggaraan pendidikan yang meliputi ketentuan hukum, pedoman penyelenggaraan pendidikan, pendidikan inklusif, layanan khusus, standar pendidikan, penjaminan mutu pendidikan, hak dan

kewajiban penyelenggara pendidikan dan peserta didik, perlindungan pendidik dan tenaga kependidikan, pendidikan menengah universal, pembinaan bahasa dan sastra, koordinasi dan fasilitasi, kerja sama, peran serta masyarakat dan dunia usaha, penghargaan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian, sistem informasi dan pelaporan, sanksi administrasi, dan ketentuan penutup. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat juga bertugas untuk merumuskan kebijaksanaan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi Provinsi serta kewenangan yang dilimpahkan Gubernur berdasarkan azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memerlukan dan membutuhkan pegawai dengan kinerja tinggi untuk melaksanakan sebagian kewenangan dan mencapai tujuan. Pegawai yang diharapkan instansi mampu menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan pemerintah. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tentu sangat mengharapkan pegawainya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Berikut merupakan jumlah PNS instansi pusat dan daerah provinsi di Pulau Jawa pada Tahun 2024:

Tabel 1.1

Jumlah PNS Instansi Pusat dan Daerah Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2024

No	Provinsi	Jumlah PNS Pusat	Jumlah PNS Daerah	Jumlah PNS
1	DI Yogyakarta	47.993	77.291	125.284
2	Banten	43.099	121.881	164.980
3	DKI Jakarta	371.778	96.408	468.186
4	Jawa Barat	166.766	459.806	626.572
5	Jawa Tengah	141.941	488.088	630.029
6	Jawa Timur	157.777	534.940	692.717

Sumber: Buku Statistik ASN Badan Kepegawaian Negara (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah PNS instansi pusat dan daerah Provinsi di Pulau Jawa merujuk pada total pegawai atau Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di berbagai instansi pemerintahan dan lembaga negara yang berada di wilayah Pulau Jawa. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil instansi pusat terbanyak ke-2 dengan jumlah 166.766 orang. Kemudian Jawa Barat memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil instansi daerah terbanyak ke-3 dengan jumlah 459.806 orang. Sehingga jumlah Pegawai Negeri Sipil Instansi pusat dan daerah di Jawa Barat sebanyak 626.572 orang. Berikut merupakan skala penilaian indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Tahun 2024:

Tabel 1.2

Skala Penilaian Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil

No.	Nilai Angka	Interpretasi
1	91-100	Sangat Tinggi
2	81-90	Tinggi
3	71-80	Sedang
4	61-70	Rendah
5	<60	Sangat Rendah

Sumber: Badan Kepegawaian Negara (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 skala penilaian indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil menjelaskan mengenai hasil penilaian indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dibagi menjadi lima interpretasi yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Indeks profesionalitas PNS merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas PNS yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, serta kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas PNS akan digunakan sebagai dasar dari penilaian dan evaluasi dalam upaya pembangunan profesionalisme PNS.

Berikut data hasil pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada aspek per manajemen sumber daya manusia per satuan kerja perangkat daerah Jawa Barat pada tahun 2023:

Tabel 1.3

Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat Pada Tahun 2023

No.	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1	Dinas Sosial	Persentase PMKS yang memperoleh pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, jaminan sosial, dapat hidup mandiri dan berfungsi sosial	100%	100%
2	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat	Peningkatan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, Administrasi Umum Perangkat Daerah dan Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%
3	Dinas Sumber Daya Air	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Air dan Kinerja Layanan Irigasi	100%	100%
4	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Peningkatan Koperasi yang berkualitas, produktivitas usaha mikro dan dan tata Kelola Diskop-UKM	100%	99,41%
5	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Peningkatan Profesionalisme ASN dan Kualitas Kinerja Aparatur dan Penyelenggara Pelayanan Publik	100%	99,33%
6	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Peningkatan Pemeliharaan rutin/berkala gudang kantor, program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	100%	98,47%

7	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja pemerintah daerah dan mengukur keberhasilan Inspektorat dalam melakukan pencegahan dan pemberantasan korupsi di lingkungan daerah Provinsi Jawa Barat	100%	98,15%
8	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup, meningkatnya kinerja pengelolaan sampah dan meningkatnya tata Kelola Pemerintahan Instansi Dinas Lingkungan Hidup	100%	96,38%
9	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Peningkatan keamanan pangan segar asal tumbuhan sesuai standar mutu, keamanan pangan dan Tingkat pemenuhan dukungan manajemen perkantoran	100%	96,94%
10	Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya aksesibilitas, mutu serta tata kelola Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus (PKLK)	100%	96,13%

Sumber: jabarprov.go.id (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 realisasi kinerja mengacu pada pencapaian sebenarnya dari suatu proyek, program atau aktivitas dalam periode tertentu. Sedangkan target capaian kinerja yaitu tujuan atau sasaran yang ditetapkan sebelumnya untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam periode tertentu. Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada di urutan ke-10 dengan target 100%, sementara realisasinya belum mencapai target, yaitu 96,13%. Sehingga Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih kurang 3,87% untuk mencapai target.

Penurunan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tentu akan memberikan dampak negatif terhadap pencapaian target instansi. Maka dari itu, pimpinan instansi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat harus lebih memerhatikan Pegawai Negeri Sipil agar dapat mengidentifikasi faktor-faktor penyebab tidak tercapainya target kinerja para Pegawai Negeri Sipil. Mengingat signifikansi kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam mendukung pelayanan instansi pemerintah kepada masyarakat dan negara, setiap instansi pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil agar dapat merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut data pencapaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1.4

Rekapitulasi Rata-Rata Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2021-2024 Periode Januari-Desember

No.	Tahun	Rata-rata Nilai SKP	Rata-rata Nilai Perilaku Kerja	Jumlah (%)	Kategori
1	2021	54.57	35.06	89.64	Baik
2	2022	43.00	36.42	79.42	Baik
3	2023	53.00	31.41	84.41	Baik
4	2024	42.00	31.27	73.27	Cukup

Sumber: Data sekunder Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 terdapat hasil rekapitulasi rata-rata kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa pada tahun 2021 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 89.64% dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2022 pencapaian jumlah kinerja sebesar 79.42% dengan kategori baik. Selanjutnya pada tahun 2023 mendapatkan jumlah sebesar 84.41% dengan kategori baik dan untuk periode tahun 2024 mengalami penurunan dengan

pencapaian jumlah kinerja sebesar 73.27% dengan kategori cukup. Kondisi ini menunjukkan adanya suatu masalah dalam kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang disebabkan capaian kinerja pada tahun 2024 mengalami penurunan.

Mengacu pada tabel di atas, terlihat bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sempat mengalami kenaikan dan penurunan pada periode tertentu dan belum mencapai target yang ditetapkan. Penilaian terhadap kategori baik atau tidaknya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat dilihat melalui presentasi dari Sistem Manajemen Kinerja yang diterapkan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Sistem ini menjadi tolak ukur *grade* atau kategori penilaian pencapaian kinerja pegawai. Berikut adalah data dari Sistem Manajemen Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019:

Tabel 1.5

Kategori Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Keterangan	Rentang Nilai SMK (%)
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 1.5 yang 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 disesuaikan dengan bobot yang terdapat pada tabel 1.5 di atas. Kinerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat memenuhi tanggung jawabnya dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya peneliti melakukan penelitaian pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6

Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	5	7	8	5	5	92	3,06
	Kuantitas kerja	5	9	9	4	3	102	3,40
	Kerja sama	9	5	6	8	2	101	3,36
	Tanggung jawab	5	5	12	5	3	94	3,13
	Inisiatif	5	4	7	8	6	84	2,80
Skor rata-rata Kinerja Pegawai								3,15
Total = Nilai × Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2025)

Dari hasil penilaian kinerja pegawai yang dapat dilihat dari tabel 1.6 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai kinerja pegawai sebesar 3,15 yang mana hasil kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan belum mencapai hasil yang optimal. Karena masih terdapat beberapa dimensi yang memiliki hasil dibawah skor rata-rata sebesar 3,15, yaitu dimensi inisiatif dengan skor rata-rata sebesar 2,80, dimensi kualitas kerja dengan skor rata-rata 3,06 dan dimensi tanggung jawab dengan skor rata-rata 3,13.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Afandi, 2021). Variabel-variabel yang dianggap menjadi penyebab masalah pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat meliputi disiplin, kompensasi dan pelatihan (Norawati et al., 2024), *self efficacy* (Alwisol, 2020), *organizational citizenship behavior* (Dennis W. Organ dalam Fred Luthans et al., 2021) dan kompetensi (Wibowo, 2023). Variabel-variabel ini adalah faktor-faktor yang dapat memengaruhi menurunnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Peneliti melakukan pra-survei kepada 30 responden pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berikut adalah hasil dari rekapitulasi pra-survei kondisi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7

Faktor-faktor Yang Diduga Memengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Self Efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	3	9	10	4	4	103	3,43
	<i>Strength</i>	5	6	8	9	2	69	2,30
	<i>Generality</i>	5	7	5	6	7	87	2,90
	Skor rata-rata <i>Self efficacy</i>							2,87
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Altruism</i>	2	6	9	9	4	83	2,76
	<i>Conscientiousness</i>	4	6	8	10	2	90	3,00
	<i>Sportmanship</i>	5	8	10	5	2	99	3,30
	<i>Courtesy</i>	7	7	4	8	4	95	3,16
	<i>Civic Virtue</i>	6	5	6	9	4	90	3,00
	Skor rata-rata <i>Organizational citizenship behavior</i>							3,04
	Materi	5	22	2	1	0	121	4,03

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Pelatihan Kerja	Sarana & Fasilitas Pelatihan	13	10	2	5	0	121	4,03
	Metode	9	18	2	1	0	125	4,16
	Skor rata-rata Pelatihan Kerja							4,07
Disiplin Kerja	Taat aturan waktu	5	10	11	3	1	105	3,50
	Taat aturan Perusahaan	5	11	6	4	4	99	3,30
	Taat aturan perilaku dalam pekerjaan	8	9	4	6	3	103	3,43
	Taat peraturan lainnya	9	8	5	8	0	108	3,60
	Skor rata-rata Disiplin Kerja							3,45
Kompetensi	Pengetahuan	3	12	8	5	2	99	3,30
	Keterampilan	7	7	8	6	2	101	3,36
	Sikap	4	8	7	10	1	94	3,13
	Skor rata-rata Kompetensi							3,26
Kompensasi	Gaji	13	7	9	1	0	122	4,06
	Insentif & bonus	13	11	4	1	1	124	4,13
	Tunjangan	16	12	2	0	0	134	4,46
	Fasilitas	8	17	2	3	0	120	4,00
	Skor rata-rata Kompensasi							4,16
Total = Nilai × Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data pra-survei oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.7 menunjukkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu terdapat pada variabel *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* dan kompetensi. Pada variabel *self efficacy* memperoleh skor rata-rata 2,87, kemudian variabel *organizational citizenship behavior* memperoleh skor rata-rata 3,04, dan variabel kompetensi memperoleh skor rata-rata 3,26. Dimana ketiga variabel

tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa variabel bebas pertama yang diduga bermasalah dengan kinerja pegawai yaitu *self efficacy* dengan skor rata-rata 2,87, adapun dimensi terendah yaitu *strength* dengan nilai rata-rata 2,30 dan dimensi *generality* dengan nilai rata-rata 2,90, perolehan tersebut selaras dengan hasil wawancara salah satu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan bahwa pada dimensi *strength* masih terdapat pegawai yang kurang percaya diri ketika diberikan tugas dalam waktu terbatas. Sedangkan dimensi *generality* disebabkan pegawai hanya memiliki keyakinan terhadap bidang tertentu saja dan ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus.

Self efficacy merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. *Self efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu dan kepercayaan diri terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diemban. Pegawai dengan tingkat *self efficacy* tinggi cenderung yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan berbagai tugas yang sulit maupun yang mudah dan meyakini akan mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan. Di sisi lain, pegawai dengan *self efficacy* rendah cenderung kurang termotivasi dalam bekerja karena merasa ragu akan kemampuan diri mereka. *Self efficacy* pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan hal yang harus diperhatikan oleh instansi agar tidak memengaruhi kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari et al.

(2024) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat *Self Efficacy* maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa dengan adanya pemikiran bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan dan mampu melakukan pekerjaan dengan baik maka pegawai akan bekerja dengan baik dan benar.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu *organizational citizenship behavior* dengan jumlah skor rata-rata variabel sebesar 3,04. Hasil pra-survei tersebut dapat dilihat bahwa skor rata-rata dari lima dimensi terendah yakni perilaku membantu (*altruism*) dengan skor rata-rata 2,76. Hal ini menunjukkan kurangnya rasa saling membantu pekerjaan yang belum selesai antar rekan kerja. Kemudian dimensi sikap ketelitian (*conscientiousnes*) dengan skor rata-rata 3,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai kurang cermat dan teliti dalam melakukan pemeriksaan ulang pekerjaan atau tugas diluar jam kerja. Terakhir dari dimensi kebajikan sipil (*civic virtue*) memperoleh skor rata-rata yang sama dengan dimensi sikap ketelitian (*conscientiousness*) sebesar 3,00, terlihat bahwa pegawai kurang memiliki keinginan untuk proaktif mencari informasi atau pengetahuan diluar jam kerja yang dapat memberikan manfaat bagi instansi.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pegawai atau inisiatif individu yang berkontribusi melebihi tuntutan tugas yang telah diberikan. Perilaku *organizational citizenship behavior* dapat tercermin melalui sikap mematuhi peraturan dan kebijakan di tempat kerja, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, maupun menolong antar rekan kerja. Terdapat lima dimensi

organizational citizenship behavior yaitu perilaku membantu (*altruism*), kewajiban atau sikap ketelitian (*conscientiousness*), sikap sportif (*sportmanship*), kesopanan (*courtesy*) dan kebajikan sipil (*civic virtue*). Ahmad Rudini (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil pra-survei variabel kompetensi memiliki jumlah skor rata-rata sebesar 3,26. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa skor rata-rata dari tiga dimensi terendah yakni dimensi sikap dengan skor rata-rata 3,13. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya sikap dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Kemudian dimensi pengetahuan dengan skor rata-rata 3,30, terlihat dari kurangnya pengetahuan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu terutama penguasaan teknologi.

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh terhadap kinerja. Sedarmayanti (2019:22) menyatakan kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Kompetensi yang dimiliki pegawai harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan adaptif terhadap setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Semakin banyak tugas yang telah dikerjakan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pula pengalaman kerjanya dan memungkinkan peningkatan kinerja. Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi

akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas mengenai *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* dan kompetensi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa identifikasi dan rumusan masalah antara lain adalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Melihat permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka dapat diindikasikan terjadi masalah mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh faktor *Self efficacy*, *Organizational citizenship behavior*, dan Kompetensi.

Adapun permasalahan yang terjadi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut pada halaman selanjutnya:

1. *Self Efficacy* (Efikasi Diri)
 - a. Kurangnya rasa percaya diri pegawai ketika diberikan tugas dalam waktu terbatas.
 - b. Kurangnya keyakinan pegawai atas kemampuannya terhadap bidang lain diluar kemampuannya.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi)
 - a. Kurangnya kesediaan dan kerelaan pegawai untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Kurangnya ketelitian pegawai dalam melakukan pemeriksaan ulang atau pekerjaan atau tugas diluar jam kerja.
 - c. Kurangnya keinginan pegawai untuk proaktif mencari informasi dan pengetahuan diluar jam kerja yang dapat memberikan manfaat bagi instansi.
3. Kompetensi
 - a. Kurangnya sikap dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.
 - b. Kurangnya menguasai pengetahuan teknologi informasi.
4. Kinerja Pegawai
 - a. Kurangnya inisiatif pegawai untuk melakukan pekerjaan.
 - b. Kualitas kerja yang kurang optimal.
 - c. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *Self efficacy* di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana *Organizational citizenship behavior* di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Kompetensi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
5. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational citizenship behavior* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah di uraikan, peneliti akan lanjut menjelaskan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Self efficacy* pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. *Organizational citizenship behavior* pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
5. Besarnya pengaruh *Self efficacy*, *Organizational citizenship behavior* dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki dasar kegunaan yang terbagi menjadi dua, yakni kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *Self efficacy*, *Organizational citizenship behavior* dan kompetensi dalam menunjang kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan rujukan bagi penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat untuk berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan serta penerapan teori yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia, khususnya pada pengaruh *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai saran dan masukan kepada Instansi agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* dan kompetensi.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan.