

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci dalam suatu organisasi karena menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang berperan sebagai tenaga kerja tidak hanya menjadi pelaksana kegiatan, tetapi juga menjadi aset berharga yang perlu dikelola, dikembangkan, serta diarahkan secara optimal. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas, yaitu mereka yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Ketika sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan melaksanakan berbagai program yang direncanakan secara lebih efisien dan efektif. Menurut Diksi Metris et al., (2024) Sumber daya manusia merupakan proses menggunakan individu sebagai tenaga kerja manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan fisik dan psikologis mereka. Sumber daya manusia terdiri dari berbagai hal termasuk hak, kebutuhan perasaan, nilai, pikiran, dan keinginan untuk dihormati.

Seiring dengan berkembangnya tuntutan organisasi dan kebutuhan masyarakat, pegawai menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Tidak hanya dihadapkan pada tugas rutin, mereka juga dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, regulasi, dan lingkungan kerja

yang dinamis. Kemampuan untuk bekerja secara adaptif, proaktif, dan inovatif menjadi penting agar kontribusi setiap individu dapat memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal strategis untuk memastikan setiap pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan pelayanan yang lebih efektif bagi masyarakat.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam lembaga pemerintahan, karena keberhasilan pelaksanaan tugas birokrasi bergantung pada kemampuan individu menjalankannya. Dalam hal ini pegawai negeri sipil (PNS) berperan sebagai pelaksana utama dalam menjalankan berbagai tugas administrasi dan operasional pemerintahan setiap hari. Mereka tidak hanya memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, tetapi juga bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai fungsi dan kewenangan yang dimiliki. Dengan demikian, PNS menjadi elemen penting dalam menjaga keberlangsungan kinerja organisasi pemerintahan agar tujuan pembangunan dan pelayanan publik tercapai secara optimal.

Salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peranan penting dalam pembangunan SDM adalah Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Kebumen. Disdikpora Kabupaten Kebumen merupakan salah satu unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pendidikan, bidang kepemudaan, dan bidang olahraga yang memiliki tugas khusus sebagai garda utama bidang pendidikan kepemudaan dan olahraga yang

ada di Kabupaten Kebumen. Luasnya lingkup tugas serta pelayanan yang dijalankan oleh Disdikpora Kabupaten Kebumen didukung oleh jumlah pegawai yang cukup banyak, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai non-PNS. Kemudian Disdikpora Kabupaten Kebumen memiliki visi untuk memajukan organisasinya yaitu mewujudkan masyarakat kebumen semakin sejahtera, mandiri, dan berakhlak bersama rakyat dengan misi utama organisasi adalah meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan dan kebutuhan dasar lainnya. Agar harapan tersebut tercapai, diperlukan pegawai negeri sipil yang mampu menunjukkan kinerja optimal, sehingga setiap program dan pelayanan yang telah direncanakan dapat terlaksana secara efektif dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

Keberhasilan dan keberlanjutan Disdikpora dalam mencapai visi dan misinya didukung oleh faktor penting yaitu kinerja pegawai. Menurut Lestari (2023) Konsep dasar kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dilihat dari kualitas hasil kerja, serta efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Menurut Putri & Sitohang (2024) kinerja sebagai dasar perusahaan untuk menunjang kegiatan

operasional dalam menjalankan proses kerja secara keseluruhan dan mempengaruhi tingkat keberhasilan pencapaian perusahaan.

Pada organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Publik kini menuntut layanan yang lebih cepat, profesional, dan terbuka, sehingga setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, perubahan regulasi, kemajuan teknologi, serta meningkatnya kebutuhan para pemangku kepentingan mengharuskan pegawai untuk mampu menyesuaikan diri dan berfokus pada hasil kerja. Jika kinerja pegawai tidak dikelola dengan baik, maka kualitas pelayanan akan menurun dan tujuan organisasi sulit tercapai. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang pendidikan menghadapi kompleksitas permasalahan yang berbeda dengan organisasi publik lainnya. Pelayanan pendidikan menuntut ketepatan, ketelitian, serta koordinasi lintas bidang yang berkelanjutan, seperti pengelolaan guru dan tenaga kependidikan, layanan administrasi sekolah, hingga pengembangan sarana prasarana pendidikan. Ketidaksiapan pegawai dalam mengantisipasi kebutuhan yang terus berubah, baik dalam hal keterampilan maupun komunikasi pelayanan, dapat menyebabkan keterlambatan pelaksanaan program dan menurunnya kualitas layanan. Oleh karena itu, peningkatan

kemampuan pegawai harus menjadi perhatian serius agar pelaksanaan tugas pelayanan publik di bidang pendidikan dapat berjalan secara efektif dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Akob et al. (2020) dalam Widarko & Brotosuharto (2022) mengatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif harus mengidentifikasi kinerja sesuai standar, mengukur kriteria yang harus diukur, dan kemudian memberikan umpan balik/informasi kepada karyawan/karyawan dan personel. Penilaian kinerja ini sangat penting, sehingga perlu dilakukan dengan hati-hati karena kesalahan dalam pelaksanaannya akan mempengaruhi mekanisme penyelenggaraan kegiatan perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya, mereka menyatakan bahwa tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan semangat (motivasi) karyawan dalam mencapai tujuan organisasi untuk mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mendapatkan hasil dan tindakan yang diinginkan.

Guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi kinerja pegawai, diperlukan data empiris yang mampu menggambarkan perkembangan capaian Disdikpora. Kinerja organisasi tidak dapat dinilai hanya melalui persepsi atau pengamatan umum, tetapi harus didukung oleh informasi yang sistematis dan terukur. Oleh karena itu, data mengenai target Indikator Kinerja Utama (IKU) serta realisasi pencapaiannya selama periode 2022–2024 disajikan sebagai dasar untuk melihat sejauh mana program, tugas, dan fungsi organisasi telah terlaksana. Melalui penyajian data ini, dinamika kinerja dapat diamati dengan lebih jelas apakah menunjukkan peningkatan, stagnasi, atau bahkan penurunan pada aspek tertentu. Selain itu, data tersebut juga berperan

penting dalam meninjau efektivitas kebijakan, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi capaian, serta menjadi acuan bagi perumusan langkah perbaikan ke depan.

Tabel I- 1
Data Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen Berdasarkan
Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2022 – 2024.

Indikator IKU OPD	2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Persentase Capaian SPM Pendidikan	100	100,22	100	100	100	97,08
Persentase Organisasi Pemuda yang Aktif	30,7	34,42	35,8	34,42	39,2	34,42
Persentase Prestasi Olahraga	55	46,87	56,67	69,47	63,33	69,47

Sumber: Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga, 2025.

Berdasarkan Tabel I-1, keseluruhan data target dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) selama periode 2022–2024, secara umum berada pada kategori cukup baik namun belum optimal. Indikator Prestasi Olahraga menjadi aspek dengan progres paling positif karena berhasil melampaui target secara konsisten sejak 2023 sebagai hasil dari efektivitas program pembinaan atlet. Sebaliknya, Persentase Capaian SPM Pendidikan mengalami penurunan di bawah standar pada tahun 2024, sementara Persentase Organisasi Pemuda yang Aktif cenderung stagnan dan belum mampu mengikuti kenaikan target yang ditetapkan pemerintah daerah. Secara keseluruhan, fluktuasi kinerja ini menunjukkan adanya kemajuan signifikan pada sektor olahraga, namun masih

memerlukan evaluasi mendalam pada sektor pemuda dan pemenuhan layanan dasar pendidikan agar seluruh target instansi dapat tercapai secara selaras

Selain mengacu pada Indikator Kinerja Utama (IKU), Disdikpora juga melaksanakan penilaian kinerja pada tingkat individu. Penilaian tersebut didasarkan pada beberapa indikator, yaitu orientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Berikut data penilaian kinerja pegawai Disdikpora:

Tabel I- 2
Data Penilaian Kinerja Individu Disdikpora Kabupaten Kebumen
Tahun 2022 – 2024.

Indikator Penilaian Kinerja	Predikat Kerja		
	2022	2023	2024
Orientasi Pelayanan	Baik	Baik	Baik
Akuntabel	Baik	Baik	Baik
Kompeten	Baik	Baik	Baik
Harmonis	Baik	Baik	Baik
Loyal	Baik	Baik	Baik
Adaptif	Baik	Baik	Baik
Kolaboratif	Baik	Baik	Baik

Sumber: Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga, 2025.

Berdasarkan Tabel I -2 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja individu pada tahun 2022 sampai 2024 seluruhnya memperoleh predikat “Baik” pada setiap indikator, yaitu orientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Secara administratif, hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja individu telah memenuhi target, tidak terdapat penurunan nilai selama tiga tahun terakhir. Meskipun seluruh indikator kinerja individu menunjukkan predikat “Baik” secara konsisten, apabila dibandingkan dengan capaian Indikator Kinerja Utama

(IKU) yang mengalami fluktuasi dan pada beberapa aspek belum mencapai target, kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara penilaian individu dan hasil kinerja organisasi. Nilai yang stabil pada tingkat individu tidak sepenuhnya mencerminkan keberhasilan instansi dalam mencapai target strategisnya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa penilaian kinerja yang secara administratif berada pada kategori baik belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan capaian organisasi.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al (2025) yang membuktikan bahwa budaya organisasi menjadi komponen utama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2018). Pernyataan tersebut dapat diartikan sebagai nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang sehat dan terinternalisasi dengan baik dapat mendorong pegawai memiliki rasa tanggung jawab, proaktif dalam bertindak, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menghambat koordinasi, menurunkan semangat kerja, dan memunculkan perilaku yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Iskamto (2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, dalam praktiknya masih dijumpai beberapa kondisi yang

menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum berjalan sepenuhnya optimal. Sebagai contoh, terdapat fenomena yaitu terbentuknya kebiasaan di lingkungan kerja di mana ketidakpatuhan pegawai terhadap jam istirahat.

Selain budaya organisasi, dalam birokrasi di Indonesia yang menerapkan regulasi dan prosedur yang cukup ketat, kompetensi pegawai menjadi faktor kunci agar pegawai mampu memberikan layanan yang tepat waktu dan berkualitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauzi et al (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan, yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Kompetensi tersebut memungkinkan pegawai tidak hanya menjalankan pekerjaan rutin, tetapi juga mampu menghadapi tantangan serta perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Kompetensi pegawai juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan tugas dan tuntutan organisasi yang terus berkembang. Pegawai dengan kompetensi yang baik mampu bekerja lebih efisien, mengambil keputusan secara tepat, serta memberikan solusi terhadap permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan pengelolaan waktu yang efektif. Dengan dukungan pegawai yang kompeten, organisasi dapat

meningkatkan kualitas layanan, meminimalkan kesalahan kerja, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap instansi publik. Namun demikian, dalam praktiknya tingkat kompetensi pegawai sering kali belum merata, khususnya antara pegawai yang berusia muda dan pegawai yang berusia lebih tua. Perbedaan pengalaman kerja, kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta pola pembelajaran yang berbeda dapat memengaruhi tingkat kompetensi masing-masing kelompok pegawai. Ketimpangan kompetensi ini berpotensi menimbulkan hambatan dalam proses kerja, mengurangi efektivitas pelayanan, serta berdampak pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa kompetensi yang memadai dan merata, organisasi berisiko mengalami gangguan dalam pencapaian sasaran, rendahnya produktivitas, maupun ketidakpuasan layanan.

Agar terjadi peningkatan kinerja pegawai di instansi daerah, profesionalisme pegawai juga menjadi persoalan penting yang tidak boleh diabaikan. Profesionalisme berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Menurut Fausiah, 2022 dalam Permata et al (2024) profesionalisme dapat dipahami sebagai sikap, perilaku, dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas secara etis, kompeten, dan bertanggung jawab. Pegawai yang profesional akan lebih disiplin, menghargai waktu, mematuhi prosedur, dan berorientasi pada hasil serta pelayanan. Apabila budaya organisasi mendukung profesionalisme dan pegawai memiliki kompetensi yang memadai maka

kinerja secara keseluruhan akan meningkat. Sebuah kajian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memengaruhi profesionalisme yang kemudian berdampak pada kinerja pegawai Panjaitan et al (2023). Dalam praktiknya, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan perlunya peningkatan profesionalisme pelayanan, misalnya ketika pegawai harus menghadiri kegiatan kedinasan di luar kantor sehingga ruangan layanan tidak terisi sementara waktu, dan pelayanan belum dapat diberikan secara optimal kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan secara langsung. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pengaturan tugas yang lebih seimbang sehingga pelaksanaan kegiatan kedinasan tidak menghambat kelancaran pelayanan publik.

Profesionalisme bertindak sebagai penghubung antara kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Profesionalisme mencakup integritas, etika kerja, komitmen terhadap tugas, kepatuhan terhadap prosedur, serta orientasi layanan publik. Jika pegawai memiliki kompetensi tinggi dan berada dalam budaya organisasi yang mendukung tetapi profesionalisme rendah maka pencapaian kinerja optimal bisa gagal tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Zaman (2024) yang membuktikan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Fenomena pegawai yang meninggalkan ruang kerja untuk kepentingan pribadi di lingkungan Disdikpora Kabupaten Kebumen menunjukkan perlunya peningkatan profesionalisme dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, terlihat bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik dengan kondisi kinerja pegawai di lingkungan Disdikpora Kabupaten Kebumen. Selain itu, berbagai penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan profesionalisme merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ali et al (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, masih jarang ditemukan penelitian yang secara spesifik menelaah hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap profesionalisme pegawai. Padahal, profesionalisme memegang peranan strategis sebagai landasan moral dan etis dalam pelaksanaan tugas, serta sebagai indikator kualitas individu dalam menjalankan peran birokratis. Minimnya kajian yang menghubungkan ketiga variabel tersebut menunjukkan adanya celah dalam literatur, terutama dalam konteks birokrasi daerah yang memiliki struktur dan dinamika kerja yang berbeda dari sektor swasta. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan kompetensi dapat membentuk profesionalisme, sebagai bagian dari upaya strategis dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Disdikpora Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan uraian fenomena masalah yang sudah dijabarkan diatas. Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan pengkajian dan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi**

terhadap Kinerja Pegawai dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kebumen)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan dapat diketahui bahwa fenomena yang terjadi di lingkungan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Kebumen menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ketentuan jam kerja dan praktik pelaksanaan tugas di lapangan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya potensi permasalahan yang berkaitan dengan penerapan budaya organisasi, tingkat kompetensi pegawai, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketiga faktor tersebut diduga memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permata et al (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja pegawai, serta profesionalisme terbukti menjadi variabel yang memediasi hubungan tersebut. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Iskanto (2023) yang membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, di mana budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Oleh karena itu, penelitian ini tertarik untuk menguji faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu: Budaya Organisasi, Kompetensi,

dan Profesionalisme. Maka demi menjaga keselarasan penelitian, peneliti membentuk rumusan masalah yang meliputi:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Profesionalisme Pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Profesionalisme Pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen?
5. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Profesionalisme sebagai variabel intervening pada Pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen?
7. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Profesionalisme sebagai variabel intervening pada pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah sangat diperlukan agar penelitian tetap fokus pada inti persoalan yang dikaji sesuai dengan judul, oleh karena itu untuk mendukung hasil yang lebih baik penulis menetapkan batasan masalah pada:

1. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kebumen dengan jumlah 141 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan kriteria tertentu, yaitu pegawai yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kinerja Pegawai

Menurut A. A. P. Mangkunegara (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai pada penelitian ini dibatasi pada indikator kinerja pegawai menurut Letsoin & Ratnasari (2020) dalam Viona & Hastuti (2023) adalah:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Kualitas pekerjaan
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama

- b. Profesionalisme

Menurut Rosita (2019) profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki birokrasi dengan kebutuhan tugas. Profesionalisme pada penelitian ini dibatasi pada indikator

profesionalisme menurut Morrow dan Goetz, dalam Hidayat (2023)

diantaranya yaitu:

- 1) Pengabdian pada profesi
- 2) Kewajiban sosial
- 3) Kemandirian
- 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi
- 5) Hubungan dengan sesama profesi

c. Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017) budaya organisasi merupakan sistem makna, nilai-nilai, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan. Budaya organisasi pada penelitian ini dibatasi pada indikator budaya organisasi menurut Robbins & Judge dalam (Widarko & Brotosuharto, 2022) di antaranya:

- 1) Orientasi Hasil
- 2) Orientasi Orang
- 3) Orientasi Tim
- 4) Agresif
- 5) Stabilitas
- 6) Altruisme
- 7) Kebajikan Sipil

d. Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah kemampuan seseorang yang berwujud pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga mencapai kinerja yang diharapkan. Kompetensi pada penelitian ini dibatasi pada indikator kompetensi menurut Ruky dalam Putri & Sitohang (2024) yaitu:

- 1) Karakter pribadi (*traits*)
- 2) Konsep diri (*self concept*)
- 3) Pengetahuan (*knowledge*)
- 4) Keterampilan (*skill*)
- 5) Motivasi kerja (*motives*)

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan peneliti capai terkait penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalisme pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen.
3. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen.
4. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen.
5. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Disdikpora Kabupaten Kebumen.

6. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Profesionalisme sebagai variabel intervening pada Disdikpora Kabupaten Kebumen.
7. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Profesionalisme sebagai variabel intervening pada Disdikpora Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperkuat bukti empiris mengenai hubungan antara budaya organisasi, kompetensi, profesionalisme, dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu meningkatkan pemahaman serta memperluas wawasan bagi peneliti.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang bermanfaat bagi disdikpora, untuk menyusun strategi peningkatan kinerja pegawai, khususnya yang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Kompetensi dengan Profesionalisme sebagai variabel intervening.