

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran pemerintah daerah saat ini khususnya dalam mengelola urusan yang menjadi kewenangannya, dituntut untuk dilaksanakan secara lebih profesional. Hal ini disebabkan oleh pentingnya ketersediaan dokumen rencana kerja yang berkualitas sebagai salah satu indikator keberhasilan suatu daerah. Pembangunan manusia merupakan salah satu pendekatan yang merepresentasikan tingkat kualitas dan kelayakan hidup penduduk dalam suatu wilayah. Pencapaian indikator makro tersebut berfungsi sebagai titik awal sekaligus akumulasi dari berbagai tujuan program dan kegiatan yang mendukung keberhasilan pembangunan di sektor kesehatan, pendidikan, dan ekonomi (Sakti, 2014).

Menurut Sidik (2017), pembangunan masyarakat merupakan proses transformasi menuju kondisi yang lebih baik, di mana peningkatan taraf hidup menjadi tujuannya. Dalam konteks ini, Prayudha (2017) menambahkan bahwa taraf kehidupan dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan pembangunan. Sementara itu, Rimba (2015) menekankan bahwa pembangunan dikatakan efektif apabila mampu menurunkan jumlah penduduk miskin. Oleh karena itu, pembangunan infrastruktur yang terencana dan berkelanjutan akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat serta menjadi fondasi penting dalam pencapaian kesejahteraan sosial dan ekonomi yang merata (Ratchmad, 2024).

Kabupaten Ciamis saat ini menghadapi berbagai kendala dalam pelaksanaan pembangunan berkelanjutan, terutama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara merata. Data terbaru BPS menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tahun 2023 mencapai 73,12, naik 0,83 persen dari tahun sebelumnya. Namun demikian, capaian tersebut masih berada di bawah rata-rata IPM Provinsi Jawa Barat yang mencapai 74,24, menandakan

bahwa Kabupaten Ciamis masih menghadapi hambatan struktural dan sektoral dalam mengakselerasi pembangunan manusia.

Dalam menghadapi berbagai tantangan pembangunan, langkah awal yang dilakukan pemerintah daerah adalah menyusun perencanaan pembangunan secara sistematis. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 260 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014, yang memberikan kewenangan kepada daerah untuk menyusun perencanaan pembangunan sebagai bagian dari sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Kabupaten Ciamis, sebagai bagian dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat, merumuskan arah kebijakan pembangunan berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Barat. RPJPD tersebut ditetapkan melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2024.

Penyusunan RPJPD yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang menjadikan kebijakan pembangunan yang diterapkan dapat berjalan secara konsisten dan harmonis dengan ketentuan yang lebih tinggi. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Ciamis juga menetapkan arah pembangunan jangka menengah melalui Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2022 tentang RPJMD serta Peraturan Bupati Ciamis Nomor 85 Tahun 2021 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unsur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang menjadi acuan strategis untuk merumuskan program-program operasional yang adaptif, inklusif, dan berkelanjutan, serta tetap selaras dengan kebijakan pembangunan nasional dan provinsi.

Dalam konteks tersebut, peran Bappeda menjadi semakin krusial sebagai pilar utama dalam memastikan agar setiap program dan kegiatan pembangunan yang tercantum dalam RPJMD benar-benar selaras dengan prinsip pembangunan berkelanjutan serta menjawab tantangan lokal secara konkret. Melalui proses perencanaan yang berbasis data dan partisipatif, peran Bappeda dalam proses perencanaan pembangunan tidak hanya terbatas pada penyusunan kebijakan, tetapi juga mencakup penentuan arah perubahan yang akan mengarah pada kondisi yang lebih baik bagi keberlanjutan pembangunan. Perencanaan yang dilakukan oleh Bappeda merupakan langkah awal penting

untuk membentuk kebijakan yang berdampak positif dalam jangka panjang bagi kesejahteraan masyarakat.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, aparatur pemerintah di Bappeda Kabupaten Ciamis memegang peranan yang sangat penting sebagai elemen kunci dalam pengelolaan organisasi dan implementasi kebijakan yang telah dirumuskan. Aparatur pemerintah ini bertugas untuk mengoperasionalkan kebijakan yang telah disusun, memastikan agar kebijakan tersebut dapat dijalankan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Namun, untuk dapat melaksanakan tugas ini dengan optimal, peran Sumber Daya Manusia yang memadai sangat menentukan. SDM yang unggul tidak hanya mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menciptakan inovasi dan solusi yang relevan dalam menghadapi tantangan yang muncul.

Dengan adanya SDM yang berkualitas, organisasi akan mampu beradaptasi dengan cepat, mengembangkan kebijakan yang lebih responsif, serta memaksimalkan pencapaian tujuan pembangunan daerah yang berkelanjutan. Berbagai perubahan yang signifikan terus dilakukan guna meningkatkan kualitas kinerja secara optimal. Transformasi ini terlihat dalam penyelenggaraan berbagai program pelatihan bagi pegawai, baik dalam aspek administrasi maupun hubungan Masyarakat. Melalui upaya ini, efektivitas kinerja organisasi dapat meningkat sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal dan profesional, terutama bagi organisasi yang berfokus pada pelayanan publik.

Secara prinsip terdapat berbagai strategi yang dapat diimplementasikan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi guna mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Baron & Angela (1998) menegaskan bahwasannya keterampilan, motivasi, kepemimpinan serta budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja organisasi di suatu instansi. Sependapat pada hal tersebut Armstrong (2006) juga menegaskan dalam teorinya bahwa pengembangan SDM sangat penting dalam meningkatkan kapasitas kerja individu, yang secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi. Temuan ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh Hadi & Suyanto (2022) membuktikan tingkat

kontribusi budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mencapai 0,485.

Berdasarkan hasil analisis, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat kontribusi signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan kinerja organisasi, yang mencapai 48,5%. Artinya, kedua faktor tersebut memiliki peranan yang cukup besar dalam menentukan kinerja organisasi. Namun, terdapat 51,5% dari kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh variabel eksternal yang berada di luar model yang dianalisis. Faktor eksternal, seperti kondisi makroekonomi, perubahan kebijakan pemerintah, dan dinamika industri, dapat memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, pemahaman kinerja organisasi harus mempertimbangkan variabel-variabel eksternal tersebut.

Penelitian pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Ciamis memiliki urgensi yang tinggi mengingat peran strategis lembaga ini dalam merumuskan kebijakan pembangunan daerah. Dalam pelaksanaan program dan kegiatannya, Bappeda Kabupaten Ciamis tidak terlepas dari berbagai hambatan yang memengaruhi efektivitas perencanaan dan implementasi pembangunan. Berdasarkan evaluasi kinerja periode 2014 - 2019 dan identifikasi permasalahan aktual, ditemukan sejumlah kendala, diantaranya ketidaksinkronan antara indikator kinerja dalam dokumen perencanaan perangkat daerah dengan indikator kinerja daerah secara menyeluruh. Ketidaksesuaian tersebut menyebabkan program dan kegiatan dalam mendukung pencapaian visi dan misi daerah Kabupaten Ciamis kurang terarah.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa hasil kegiatan penelitian dan pengembangan yang dilaksanakan oleh Bappeda Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal, sehingga dampaknya terhadap akselerasi pembangunan daerah masih terbatas. Kinerja pelayanan publik di lingkungan pemerintah daerah pun masih menunjukkan kualitas yang rendah, mencerminkan perlunya perbaikan dalam mutu dan efektivitas layanan kepada masyarakat. Di samping itu, tata kelola perangkat daerah juga dinilai belum berjalan secara optimal, yang dapat memengaruhi efektivitas penyelenggaraan

pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengukuran kinerja pelayanan publik sebagai instrumen evaluatif untuk menilai keberhasilan implementasi program dan kebijakan daerah secara menyeluruh (Mukarom & Laksana, 2016).

Tabel 1. 1 Perbandingan Data Capaian Kinerja Indeks Inovasi Daerah Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Indeks Inovasi Daerah	Nilai	52,00	54,35	104,46	54,00	54,50	100,93	56,00	52,49	93,73

Sumber: Laporan Kinerja BAPPEDA Kabupaten Ciamis Tahun 2023

Tabel 1.1 menggambarkan data capaian Indeks Inovasi Daerah yang disusun berdasarkan target tahunan dalam Rencana Strategis (Renstra). Data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2023, nilai indeks berada pada angka 93,73, mengalami penurunan sebesar 7,2 poin dari capaian tahun sebelumnya yang mencapai 100,93. Penurunan ini juga lebih tajam jika dibandingkan dengan tahun 2021, di mana indeks tercatat sebesar 104,46 atau turun sebesar 10,73 poin dalam dua tahun terakhir. Hal ini menggambarkan bahwa, Meskipun telah dilakukan upaya peningkatan, capaian kinerja inovasi daerah belum mencapai target, menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara rencana dan realisasi.

Tabel 1. 2 Data Capaian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Bappeda Tahun 2021-2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Hasil Evaluasi AKIP Bappeda	Predikat	(80,00) A	(78,89) BB	98,61	70,00 (BB)	69,46 (B)	99,23	80,00 A	68,82 B	86,03

Sumber: Laporan Kinerja BAPPEDA Kabupaten Ciamis Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, Tabel 1.2 menginterpretasikan bahwa evaluasi AKIP Bappeda pada tahun 2023 menunjukkan capaian sebesar 86,03%, yang berarti mengalami penurunan sebesar 13,2 poin dibandingkan tahun 2022 (99,23), serta penurunan sebesar 12,58 poin dari capaian tahun 2021

(98,61). Jika dibandingkan dengan target jangka menengah tahun 2023 sebagaimana tercantum dalam Renstra 2019-2024, capaian tersebut menunjukkan bahwa hasil evaluasi kinerja Bappeda belum mencapai tingkat yang diharapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kinerja belum sepenuhnya optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja Bappeda Kabupaten Ciamis belum menunjukkan hasil yang optimal. Kondisi ini diduga berkaitan dengan belum maksimalnya pelaksanaan fungsi strategis Bappeda sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab utama dalam perumusan dan koordinasi kebijakan pembangunan berkelanjutan di tingkat daerah. Kinerja lembaga ini dinilai masih belum mencapai tingkat yang memadai untuk mendukung secara efektif proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembangunan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sebab dalam aspek kinerja, seluruh instansi pemerintah dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan dan meningkatkan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil.

Peneliti menguraikan sejumlah faktor mendasar yang menjadi penyebab belum optimalnya kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Ciamis, khususnya pada dimensi Kinerja Adaptif. Dimensi ini mencerminkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan strategis melalui inovasi, fleksibilitas perencanaan, serta penyesuaian tujuan dengan situasi aktual. Berdasarkan temuan awal, peneliti mengindikasikan bahwa tingkat inovasi pegawai serta kemampuan institusi dalam menyesuaikan arah kebijakan dan rencana kerja terhadap dinamika yang terjadi di lapangan masih belum berjalan secara efektif. Kurangnya optimalisasi pada aspek ini dapat berdampak pada rendahnya kemampuan lembaga dalam mengakomodasi perubahan dan tantangan yang berkembang secara cepat dalam proses perencanaan pembangunan.

Mengutip dari djpb.kemenkeu (2024), dalam konteks perkembangan lingkungan yang berlangsung secara cepat dan dinamis, organisasi dituntut

untuk memiliki kapasitas adaptif yang tinggi guna merespons berbagai tantangan yang muncul, baik yang bersumber dari faktor internal organisasi, seperti struktur, budaya kerja, dan sumber daya manusia, maupun dari faktor eksternal, seperti dinamika kebijakan, perubahan sosial, ekonomi, serta kemajuan teknologi. Kemampuan untuk beradaptasi secara efektif menjadi salah satu prasyarat penting bagi keberlangsungan dan daya saing organisasi dalam menghadapi kompleksitas serta ketidakpastian yang semakin meningkat.

Lebih lanjut pernyataan dari Asisten Deputy Pemberdayaan Partisipasi Masyarakat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menyatakan bahwa “Melalui pemerintahan yang adaptif, maka pemerintah akan dapat lebih banyak mendengarkan dan menerima aspirasi masyarakat yang kemudian diterjemahkan dalam kebijakan serta melakukan perubahan dalam pelayanan seperti yang didambakan masyarakat”. Selain itu, pemerintahan yang adaptif memiliki kemampuan untuk melakukan penyesuaian dan inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, sehingga mampu menghadirkan layanan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat (PANRB, 2022).

Menurut Iskandar et al. (2020) kinerja adaptif merujuk pada kemampuan individu dalam lingkungan kerja untuk menyesuaikan perilaku mereka sebagai respons terhadap berbagai tuntutan atau perubahan yang terjadi. Konsep ini mencakup keterampilan dalam menghadapi situasi yang baru, menguasai prosedur kerja yang diperbarui, serta menunjukkan kapasitas pemecahan masalah secara inovatif dan fleksibel dalam konteks dinamika organisasi. Kinerja adaptif menjadi semakin relevan dalam konteks perubahan organisasi yang cepat, di mana keberhasilan suatu institusi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk menyesuaikan diri dengan tantangan yang terus berkembang.

Sejalan dengan pemaparan sebelumnya, peneliti tertarik untuk menelaah lebih dalam mengenai bagaimana kinerja organisasi di lingkungan Bappeda dapat dioptimalkan melalui penerapan budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Penerapan budaya kerja berbasis inovasi,

profesionalisme, dan kolaborasi diyakini mendorong pegawai untuk lebih adaptif dan aktif dalam penelitian serta pengembangan guna merespons dinamika pembangunan.

Dengan menerapkan budaya organisasi yang mendorong pembelajaran, kreativitas, dan keterbukaan terhadap perubahan, pegawai akan lebih terdorong untuk berinovasi serta meningkatkan kapasitasnya dalam melakukan penelitian dan pengembangan. Hal ini sejalan dengan pentingnya budaya kerja yang menekankan nilai-nilai inovasi, profesionalisme, dan kolaborasi, yang diyakini dapat membentuk pegawai yang adaptif serta responsif terhadap tuntutan pembangunan yang dinamis. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada **“Pengaruh Budaya Organisasi serta Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis terhadap fenomena yang sudah dijelaskan, maka permasalahan utama penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Indikator kinerja perangkat daerah belum selaras dengan indikator daerah, sehingga program yang dijalankan kurang mendukung pencapaian visi dan misi.
2. Banyaknya hasil penelitian pengembangan yang belum ditindaklanjuti, sehingga belum berdampak nyata pada pembangunan daerah.
3. Kinerja pelayanan terhadap publik masih rendah
4. Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola perangkat daerah
5. Capaian Kinerja Indeks Inovasi Daerah Pada Tahun 2023 belum sesuai dengan Target Renstra.
6. Hasil evaluasi kinerja Bappeda belum mencapai target renstra yang ditetapkan.

C. Perumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan fenomena yang telah dibahas sebelumnya, maka peneliti memberi batasan masalah yang akan dijadikan sebagai fokus penelitian yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis secara parsial?.
2. Seberapa besar pengaruh Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis secara parsial?.
3. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X_1) serta Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis secara simultan?.

D. Tujuan Penelitian

1. Mengukur pengaruh secara parsial Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.
2. Mengukur pengaruh secara parsial Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.
3. Mengukur pengaruh secara simultan Budaya Organisasi (X_1) serta Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.

E. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran lebih terkait bagaimana budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia memengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, hasilnya dapat dipergunakan sebagai dasar dalam penelitian berikutnya yang berfokus pada elemen budaya organisasi.

b. Manfaat Praktis

- a) Bagi peneliti, penelitian ini berkontribusi dalam pemenuhan syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Administrasi Publik

di UIN Sunan Gunung Djati Bandung, sekaligus memperluas pengetahuan dan wawasan dalam bidang keilmuan terkait.

- b) Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Ciamis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan serta referensi untuk meningkatkan Kinerja organisasi sehingga dapat memaksimalkan tugas dan fungsinya dibidang Perencanaan dan Pembangunan Daerah.
- c) Bagi akademisi, studi ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan cara pandang para pembaca serta menjadi rujukan untuk penelitian mendatang

F. Kerangka Berpikir

Budaya organisasi yang ada dalam birokrasi pemerintahan memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku aparatur negara. Budaya organisasi yang sehat dan mendukung akan mendorong para pegawai untuk berinovasi, bekerja dengan efisien, serta mengadaptasi kebijakan yang ada sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku dan birokratis dapat menghambat fleksibilitas dan responsivitas terhadap perubahan sosial. Oleh karena itu, pengelolaan administrasi negara yang efektif memerlukan upaya untuk memperkuat budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, transparansi, dan akuntabilitas. Robbins & Judge (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017) implelementasi budaya organisasi yang baik dapat diukur melalui tujuh dimensi pengukuran sebagai berikut:

- a. Stabilitas, mengacu pada sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.
- b. Agresivitas, mengacu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

- c. Orientasi Hasil, merupakan pengukuran sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
- d. Orientasi Orang, merupakan pengukuran sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- e. Orientasi Tim, mengukur sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
- f. Perhatian pada hal detail, merupakan pengukuran sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- g. Inovasi dan Pengambilan resiko, mengacu pada sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

Dalam mencapai kinerja organisasi yang baik tersebut, diperlukan pengembangan SDM yang tidak hanya memberikan peran penting dalam pengembangan individu, tetapi juga memiliki kesinambungan dengan budaya organisasi yang diterapkan. Nugraha (2016) menyatakan bahwasanya pengembangan SDM yaitu sebuah prosedur yang berfokus kepada peningkatan kompetensi dan kapabilitas seseorang dalam suatu organisasi atau masyarakat. dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pengembangan ini meliputi beberapa dimensi pengukuran diantaranya:

- a. Pendidikan, merupakan pengukuran kualitas serta aksesibilitas pendidikan yang dimiliki seseorang.
- b. Pengalaman Kerja, berkaitan dengan bagaimana pengalaman tersebut memengaruhi keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan profesional individu dalam menyelesaikan tugas.
- c. Keterampilan, pengukuran terhadap individu dalam menguasai dan menerapkan pengetahuan serta teknik tertentu dalam konteks pekerjaan atau kegiatan sosial.

- d. Kemampuan Teknologi, mengacu pada sejauh mana individu dapat menguasai, memanfaatkan, dan mengembangkan teknologi dalam berbagai aspek.

Sejalan dengan hal tersebut, Koopmans et al. (2011) mendefinisikan *work performance* sebagai tindakan, perilaku dan outcomes yang terukur dalam keterlibatan karyawan terkait kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan cara yang relevan untuk mengukur hasil dari berbagai aktivitas yang dilakukan dalam lingkungan kerja. Koopmans et al. (2011) berpendapat bahwa terdapat empat dimensi untuk mengukur kualitas kinerja di suatu instansi atau organisasi diantaranya:

- a. Kinerja Tugas, merujuk pada kemampuan individu dalam melaksanakan berbagai tugas substantif atau teknis yang krusial untuk pekerjaan yang dijalankannya.
- b. Kinerja Kontekstual, berkaitan dengan perilaku yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis yang diperlukan agar fungsi teknis dapat berjalan dengan baik.
- c. Kinerja Adaptif, berkaitan dengan perilaku yang mendukung lingkungan organisasi yang diperlukan agar fungsi teknis dapat berjalan dengan efektif.
- d. Perilaku Kerja Kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang bersifat negatif dan bertolak belakang dengan iklim lingkungan kerja atau pekerjaan.

Amaliah et al. (2024) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam upaya mencapai kinerja maksimal dari setiap karyawan. Selain itu, manajemen pengembangan SDM dan interaksi antarpegawai yang dibangun melalui kerja sama yang solid menjadi elemen strategis dalam merealisasikan tujuan organisasi. Kolaborasi antara pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam upaya mencapai kinerja maksimal dari setiap organisasi.



Gambar 1. 1

Kerangka Berpikir

Sumber: Robbins & Judge (2017), Nugraha (2016), Koopmans et al. (2011).

Diolah Peneliti (2024)

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah asumsi dasar tentang suatu masalah yang bersifat sementara karena masih memerlukan pembuktian. Kebenaran akan diuji melalui data yang dikumpulkan dalam penelitian. Untuk mencapai tujuan penelitian, berikut hipotesis yang akan diujikan:

1. H_1 : Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.

H_0 : Budaya Organisasi (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.

2. H_2 : Pengembangan SDM (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.

H_0 : Pengembangan SDM (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.

3. H_3 : Budaya Organisasi (X_1) serta Pengembangan SDM (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.

H_0 : Budaya Organisasi (X_1) serta Pengembangan SDM (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja organisasi (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis.