

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat merupakan Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. Menurut Fadhy (2019) Organisasi milik Pemerintah yaitu sebuah organisasi publik yang dibentuk dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan utama dari organisasi Pemerintah yaitu memberikan layanan dan tidak mencari keuntungan karena organisasi (lembaga) merupakan bagian dari komitmen sebuah negara untuk memberikan layanan kepada seluruh masyarakat. Sedangkan perusahaan yaitu suatu organisasi milik individu atau kelompok yang dibentuk dengan tujuan utama adalah mencari keuntungan sebesar-besarnya atau memberikan layanan hanya ke orang tertentu saja. Menurut Undang-undang Nomor 39 Tahun 2014 Perkebunan adalah seluruh kegiatan pengelolaan sumber daya alam (SDA), sumber daya manusia (SDM), sarana produksi, alat dan mesin, budi daya, panen, pengolahan serta pemasaran yang berkaitan dengan Tanaman Perkebunan. Terdapat beberapa pemahaman dasar mengenai ruang lingkup perkebunan berdasarkan Undang-undang perkebunan tersebut sebagai berikut:

- a. Tanaman Perkebunan adalah tanaman semusim atau tanaman tahunan yang jenis serta tujuan pengelolaannya ditetapkan untuk usaha Perkebunan. Usaha ini adalah usaha yang menghasilkan barang dan jasa terkait perkebunan.
- b. Bidang tanah yang digunakan untuk usaha perkebunan adalah lahan perkebunan.
- c. Pelaku Usaha Perkebunan adalah perusahaan perkebunan yang mengelola usaha perkebunan.
- d. Pekebun adalah seseorang yang melakukan usaha perkebunan dengan skala usaha tidak mencapai skala tertentu.
- e. Perusahaan Perkebunan merupakan usaha yang berbadan hukum yang didirikan berdasarkan aturan hukum Indonesia dan berkedudukan di wilayah Indonesia, yang mengelola usaha perkebunan dengan skala tertentu.

- f. Semua produk tanaman perkebunan dan pengolahannya yang terdiri atas produk utama, produk olahan untuk memperpanjang daya simpan, produk sampingan, dan produk ikatan merupakan hasil dari perkebunan.
- g. Serangkaian kegiatan yang dilakukan terhadap hasil tanaman dari perkebunan untuk memenuhi standar mutu produk, memperpanjang daya simpan, mengurangi kerusakan atau kehilangan, serta memperoleh hasil optimal untuk mencapai nilai tambah yang tinggi merupakan pengolahan hasil perkebunan.

Fungsi dan peran sub sektor perkebunan Provinsi Jawa Barat sudah cukup baik, dimana dari aspek ekonomi menunjukkan bahwa sektor perkebunan telah menunjukkan kontribusi terhadap PDRB dan devisa Negara yang cukup signifikan, sedangkan dari aspek lingkungan menunjukkan bahwa keberadaan lahan perkebunan telah berfungsi sebagai kawasan hidro-orologi yang cukup berpengaruh terhadap kondisi kelestarian lingkungan, serta dari aspek sosial menunjukkan bahwa sub sektor perkebunan telah berperan cukup efektif sebagai andalan pendapatan masyarakat, penyedia lapangan kerja dipedesaan serta mencegah urbanisasi.

1.1.1.1 Perkebunan Jawa Barat dari Masa ke Masa

Sejarah perkebunan di Provinsi Jawa Barat sama dengan sejarah perkebunan di Indonesia. Di awal abad ke 16 bangsa kolonial datang ke Indonesia untuk berdagang rempah-rempah karena mereka melihat peluang yang besar dan pada saat itu rempah-rempah tersebut memiliki nilai jual yang tinggi. Beberapa komoditi seperti pala, lada, kayu manis dan cengkeh yang sebelumnya hanya dikumpulkan dari tanaman liar mulai dibudidayakan oleh penduduk setempat. Hal tersebut menjadi incaran bangsa colonial untuk memonopoli perdagangan.

Pada abad ke-18 bangsa kolonial mulai memfokuskan perdagangan ke tanaman perkebunan seperti, kopi, tembakau dan tebu. Seiring berjalannya waktu, perkembangan usaha perkebunan mencapai puncak ketika VOC hampir bangkrut. VOC menerapkan kebijakan penanaman dan penyerahan wajib kopi di kota Priangan yang dikenal sebagai *Preanger Stelsel* di akhir abad ke-18. Penanaman kopi di kota Priangan tersebut menjadi model dari tumbuhnya usaha perkebunan yang diselenggarakan oleh negara di abad berikutnya, yang dikenal sebagai *Kultuurstelsel* atau Sistem Tanam Paksa.

Pemerintah Hindia Belanda menggantikan posisi VOC pada abad ke-19, mereka berusaha memaksimalkan potensi lahan-lahan yang subur, lahan yang belum diolah,

dan tenaga kerja penduduk sekitar untuk menghasilkan berbagai jenis komoditi ekspor, terutama produk kopi, tembakau, gula dan nila. Seiring berjalannya waktu lahirnya pemerintahan orde baru yang disertai dengan pengesahan program pembangunan yang dikenal dengan Repelita (Rencana Pembangunan Lima Tahun) membuat usaha perkebunan kembali dilirik sebagai salah satu sektor paling menguntungkan untuk menghasilkan devisa negara. Langkah pertama dimulai dengan tambahan modal dan peningkatan kemampuan Perkebunan Besar Negara (PN) setelah itu menggabungkan kekuatan Perkebunan Besar Negara dengan Perkebunan Rakyat. Sejak awal 1980-an pola pikir ini telah diterapkan pada pola Perkebunan Inti Rakyat. Sejak saat itu, Pola Inti Rakyat ini memberikan warna baru pada pembangunan perkebunan di Indonesia. Langkah selanjutnya adalah menggunakan kesuksesan ini sebagai pemantik modal swasta untuk mendirikan usaha Perkebunan Besar Swasta dengan pembangunan yang memanfaatkan Hak Guna Usaha.

Seiring perkembangan jaman, kebijakan dan fokus pemahaman masyarakat tentang pembangunan perkebunan mengalami penyesuaian, dengan demikian pada kondisi jangka panjang peran penting perkebunan akan semakin meningkat dimasa yang akan datang. Krisis energi dunia membuat posisi perkebunan berada di tingkat yang sangat penting, perkebunan tidak lagi terkait masalah pangan, tetapi kini perkebunan berada di persimpangan kepentingan antara *feed*, *food*, dan *fuel*.

Sejak awal kemerdekaan telah terpancang kuat hasrat untuk menyejahterakan rakyat pekebun, pekerja perkebunan maupun yang memperoleh manfaat secara tidak langsung dari usaha perkebunan ini. Diatas itu semua, hingga saat ini semua usaha perkebunan masih tetap dan akan terus menjadi sumber kemakmuran untuk bangsa ini.

1.1.1.2 Perkembangan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, dimana Organisasi Perangkat Daerah ini sejak awal terbentuknya telah mengalami beberapa perubahan sebagaimana telah diuraikan dibawah ini:

- a. Pada tahun 1950 telah didirikan Kantor Karet Rakyat cabang Bogor dibawah Kementrian Pertanian;
- b. Tahun 1953 Kantor Karet Rakyat cabang Bogor berkembang menjadi Kantor Karet cabang Jawa Barat;

- c. Pada awal tahun 1956 kantor tersebut ditingkatkan menjadi Jawatan Karet Rakyat Provinsi Jawa Barat;
- d. Berdasarkan PP 64 Tahun 1957 telah terjadi penyerahan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah pada tanggal 28 Mei 1958 serta nama Karet Rakyat Provinsi Jawa Barat diganti menjadi Jawatan Karet Rakyat Daerah (Swatantra) Tingkat I Jawa Barat yang berlokasi di Bogor;
- e. Berdasarkan Surat Keputusan Presiden Direktur Dana Tanaman Karet Departemen Pertanian pada tanggal 31 Oktober 1963, Nomor: 44/DTK/AA/63, pada tanggal 8 November 1963 dibentuk Perwakilan Dana Tanaman Karet Jawa Barat;
- f. Sejak tanggal 30 November 1964, berdasarkan Surat Keputusan Gubernur No.2395/V.10/Peg/64 Jawatan Karet Rakyat Dana Tanaman I Jawa Barat dan Perwakilan Dana Tanaman Karet Jawa Barat yang awalnya berlokasi di kota Bogor dipindahkan ke kota Bandung. Peleburan ini selanjutnya ditambah lagi dengan terbentuknya badan-badan dari KOTOE yang disebut dengan Badan Urusan Karet (BUKARET) sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat pada tanggal 18 Mei 1964 No.42/B.I?Ekos/1964, kemudian di awal tahun 1965 disusun dengan Pembentukan Badan Urusan Kopra (BUKOPRA);
- g. Dengan meningkatkan tugas-tugas serta volume pekerjaan yang semakin meluas maka Gubernur Jawa Barat menerbitkan Surat Keputusan yang berisikan formasi baru Jawatan Karet Rakyat Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari 5 wilayah dan 15 cabang-cabang di beberapa kabupaten yaitu: Kabupaten Pandeglang, Serang, Lebak, Bogor, Sukabumi, Garut, Cianjur, Tasikmalaya, Ciamis, Kuningan, Majalengka, Cirebon, Sumedang dan Purwakarta;
- h. Pada tahun 1965 badan-badan BUKOPRA aktivitasnya terhenti. Disamping itu dengan pengalihannya Dana Tanaman Karet dari Departemen Pertanian ke Departemen Perkebunan dan sebagai akibat *Care Takership* maka Jawatan Karet Rakyat dan Dana Tanaman Karet mengalami kegoncangan dimana hubungan teknis organisatoris dengan pusat menjadi terhenti sehingga mengakibatkan tugas pekerjaan dan anggaran pusat terhenti pada periode 1965-1968.
- i. Pada tanggal 18 Juni 1966 telah diterbitkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No.49/Reg/24.D/Df/66 Pengelolaan Tanaman Keras oleh bagian

Tanaman Industri jawatan Pertanian Rakyat tersebut dilimpahkan menjadi tugas Jawatan Karet Rakyat yang selain bergerak dibidang perkaretan juga menangani pengelolaan tanaman keras lainnya.

- j. Pada tahun 1968 dengan dilikuidasi Dana Tanaman Keras dan Regrouping Departemen Pertanian, maka lewat Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat tertanggal 12 Juni 1968 No.147/B/III/sk/68, mengganti nama Jawatan Karet Dana Tanaman I Jawa Barat menjadi Jawatan Perkebunan Rakyat Provinsi Jawa Barat.
- k. Pada tahun 1974 Pemerintah menerbitkan Undang-Undang No.5 tahun 1974 yang berisi tentang perubahan nama Jawatan menjadi Dinas. Sehingga status Jawatan Perkebunan Rakyat Provinsi Jawa Barat diubah menjadi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
- l. Sesuai Surat Keputusan bersama Menteri Pertanian Indonesia dengan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No.179 tahun 1976 dan No.429/Kpts/Org/1976 tentang ketentuan pelaksanaan PP 22/1975 menjadi Dinas Perkebunan Daerah Tingkat I Jawa Barat.
- m. Pemerintah Daerah Jawa Barat membentuk Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat, yang memiliki cabang Dinas di Tingkat Kabupaten.
- n. Pada tahun 1983 Pemerintah Provinsi Dana Tanaman I Jawa Barat menerbitkan Peraturan Daerah No.15 Tahun 1981 dan Tata Kerja Dinas Perkebunan Provinsi Dana Tanaman I Jawa Barat.
- o. Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No.21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat maka status organisasi berubah menjadi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

1.1.2 Visi, Misi, dan Motto Kantor Perkebunan Provinsi Jawa Barat

1.1.2.1 Visi

“Akselerator Terwujudnya Agribisnis Perkebunan Jawa Barat yang Maju
Sejahtera dan Berdaya Saing”

1.1.2.2 Misi

Dalam rangka pencapaian Visi Dinas Perkebunan tersebut, terdapat 3 (tiga) Misi dengan 3 (tiga) tujuan, 7 (tujuh) sasaran strategis, dan 9 (Sembilan) indikator sasaran yang telah ditetapkan, sebagai berikut:

Misi I : Meningkatkan Kapasitas Produksi dan Produktivitas Usaha Perkebunan, dengan tujuan:

- a. Meningkatnya ketersediaan produk perkebunan secara optimal dan berkualitas, dengan sasaran strategis yaitu:
 - 1) Meningkatnya produksi dan produktivitas komoditas perkebunan, dengan indikator sasaran yaitu:
 - a) Prosentase peningkatan produksi rata-rata komoditas strategis perkebunan;
 - b) Prosentase peningkatan produktivitas rata-rata komoditas strategis perkebunan;
 - 2) Meningkatnya ketersediaan benih unggul bersertifikat, dengan indikator sasaran yaitu:
 - a) Prosentase peningkatan jumlah ketersediaan benih unggul komoditas strategis;
 - b) Prosentase peningkatan benih tanaman perkebunan yang tersertifikasi;

Misi II : Meningkatkan Pemberdayaan Sumber Daya Perkebunan secara Berkelanjutan, dengan tujuan:

- b. Meningkatnya kinerja sumber daya perkebunan secara berkelanjutan, dengan sasaran strategis yaitu:
 - 1) Terkendalinya sumber daya lahan perkebunan, dengan indikator sasaran yaitu prosentase luas minimum eksisting lahan perkebunan terhadap luas Jawa Barat;
 - 2) Meningkatnya kesejahteraan petani perkebunan, dengan indikator sasaran yaitu prosentase peningkatan indeks Nilai Tukar Petani Perkebunan Rakyat (NTP-R);
 - 3) Menurunnya intensitas dengan OPT perkebunan, dengan indikator sasaran yaitu prosentase penurunan intensitas serangan OPT perkebunan;

Misi III : Meningkatkan Mutu Hasil dan Nilai Tambah Produk Usaha Perkebunan, dengan tujuan:

- c. Meningkatkan daya saing produk usaha perkebunan, dengan sasaran strategis yaitu:
 - 1) Meningkatnya penerapan sistem jaminan mutu produk perkebunan sesuai SNI, dengan indikator sasaran yaitu prosentase peningkatan jumlah penerapan sistem jaminan mutu sesuai SNI;
 - 2) Meningkatnya volume ekspor produk perkebunan, dengan indikator sasaran yaitu prosentase peningkatan volume ekspor produk perkebunan.

1.1.2.3 Motto

“GEMAH RIPAH REPEH RAPIH”

Menyatakan bahwa Jawa Barat merupakan daerah yang kaya raya, subur makmur serta banyak penduduknya yang hidup rukun dan damai.

1.1.3 Tugas Pokok Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat No 70 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, dinas memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian sub urusan perkebunan, meliputi produksi perkebunan, sumber daya perkebunan, pengembangan dan perlindungan perkebunan serta pengolahan, pemasaran dan usaha perkebunan yang menjadi kewenangan provinsi, dan melaksanakan tugas dekosentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, dinas memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian sub urusan perkebunan yang menjadi kewenangan Provinsi;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pertanian sub urusan perkebunan yang menjadi kewenangan Provinsi;
- c. Penyelenggaraan administrasi Dinas;
- d. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Dinas;
- e. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

1.1.4 Logo Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat



Gambar 1. 1 Logo Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

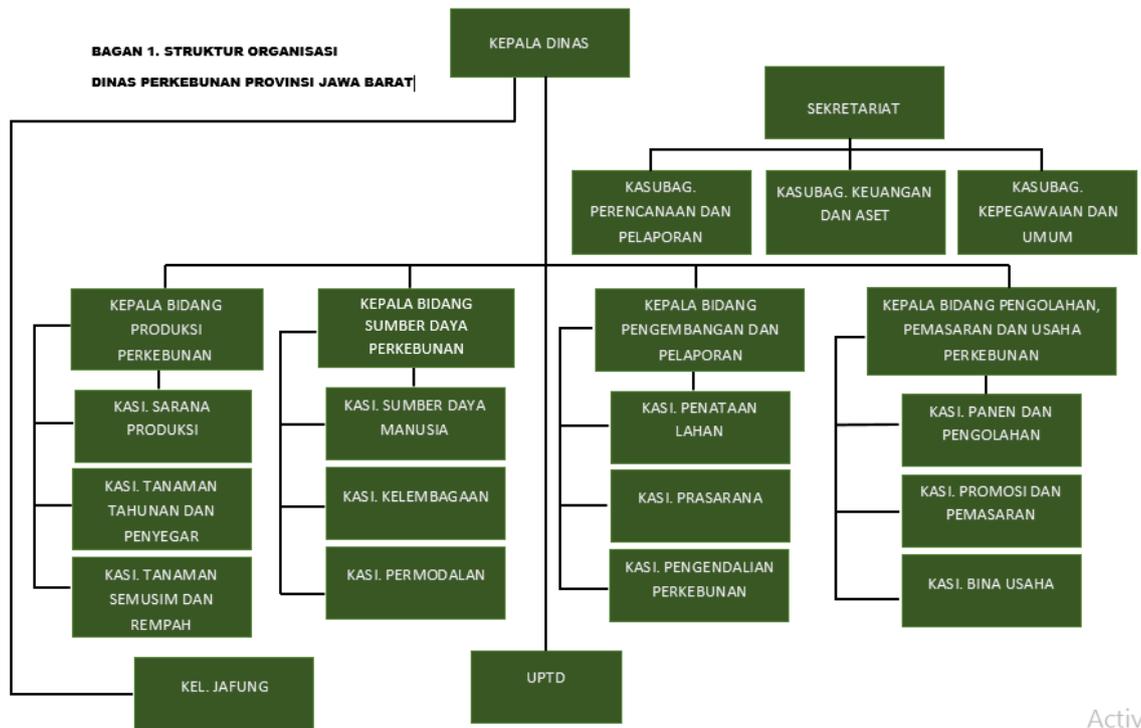
Sumber: www.disbun.jabarprov.go.id

Makna dari logo Dinas Perkebunan di atas adalah:

- a. Lambang Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat berbentuk bulat seperti telur, diambil dari bentuk perisai yang digunakan oleh para pengawal atau prajurit pada zaman dahulu.
- b. Kujang, merupakan alat serba guna yang merupakan senjata khas masyarakat sunda. Pada salah satu sisi “Kujang” terdapat lima buah lubang yang melambangkan 5 (lima) dasar pokok Negara yaitu “Pancasila”.
- c. Padi dan Kapas, pada gambar padi melambangkan bahan makanan pokok masyarakat Jawa Barat. Pada gambar padi tersebut terdapat untaian padi yang terdiri atas 17 butir gabah yang melambangkan tanggal hari kemerdekaan Republik Indonesia. Disebelah kanan terdapat gambar kapas yang terdiri atas 8 buah, angka 8 melambangkan bulan Agustus atau bulan dimana proklamasi di tetapkan. Pada ketiga gambar tersebut terdapat dasar yang berwarna hijau, melambangkan kesuburan tanah Jawa Barat.
- d. Gunung, menggambarkan bagian terbesar dari wilayah Jawa Barat yang terdiri atas daerah pengunungan.
- e. Garis putih bergelombang dengan latar belakang warna biru, melambangkan terusan, saluran, sungai dan laut yang memberi ciri alamnya.

- f. Garis putih dan kotak-kotak, melambangkan selain memiliki kekayaan alam, Jawa Barat juga memiliki lahan pertanian berupa sawah, perkebunan dan lading yang sangat luas. Kekayaan alam tersebut dituangkan dalam gambar berupa kotak-kotak.
- g. Bendungan, dam dan saluran air, melambangkan kunci untuk memanfaatkan kekayaan alam yang ada di Jawa Barat yang subur menuju kesejahteraan masyarakatnya.
- h. Tulisan “Gemah Ripah” melambangkan makmur, cukup sandang dan pangan serta tulisan “Repeh Ripih” melambangkan damai, aman, rukun dan sentosa.

1.1.5 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Sumber: www.disbun.jabarprov.go.id

Adapun *job description* secara umum dari masing-masing divisi yang terdapat dalam struktur organisasi Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat:

- a. Kepala Dinas, tugas pokok kepala dinas yaitu memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan, membina, dan menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pertanian sub urusan perkebunan yang meliputi produksi perkebunan, sumber

daya perkebunan, pengembangan dan perlindungan perkebunan serta pengolahan, pemasaran dan usaha perkebunan yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat serta menjalankan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugas yang telah ditetapkan.

- b. Bidang Sekretariat, sekretariat memiliki tugas pokok dalam menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan program Dinas, pengelolaan keuangan kepegawaian, pengkajian perencanaan dan program serta umum. Sekretariat membawahi bidang:
 - 1) Bidang Perencanaan dan Pelaporan, memiliki tugas pokok yaitu mengkoordinasikan perencanaan, penyusunan program kerja, pengelolaan data, serta evaluasi dan pelaporan.
 - 2) Bidang Keuangan dan Aset, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan pada dinas perkebunan.
 - 3) Bidang Kepegawaian dan Umum, memiliki tugas pokok yaitu melakukan pengelolaan administrasi kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan dan umum.
- c. Bidang Produksi Perkebunan, memiliki tugas pokok yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang perkebunan. Aspek produksi dinas perkebunan provinsi meliputi tanaman tahunan dan penyegar, sarana produksi serta tanaman semusim dan rempah. Produksi perkebunan membawahi bidang:
 - 1) Bidang Sarana Produksi, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan koordinasi, pengelolaan dan penyusunan bahan kebijakan, pengumpulan, pengendalian teknis, pembinaan, pengembangan, pemantauan, penyaluran, pemanfaatan, pengawasan dan evaluasi sarana produksi perkebunan yang meliputi mesin, alat, pestisida dan pupuk.
 - 2) Bidang Tanaman Tahunan dan Penyegar, memiliki tugas pokok yaitu melakukan pengembangan dan memfasilitasi tanaman tahunan dan penyegar yang meliputi inventarisasi, identifikasi, peningkatan produksi, analisa data budidaya, penyusunan bahan pedoman teknis, peremajaan, rehabilitasi, diversifikasi komoditas, penerapan teknologi budidaya dan sosialisasi.
 - 3) Bidang Tanaman Semusim dan Rempah, memiliki tugas pokok yaitu melakukan pengembangan dan memfasilitasi tanaman semusim dan rempah

yang meliputi peningkatan produksi, identifikasi dan analisa data budidaya, peremajaan, sosialisasi, inventaris, penyusunan bahan pedoman teknis intensifikasi, komoditas, serta penerapan teknologi budidaya peningkatan produksi tanaman semusim dan rempah.

- d. Bidang Pengembangan Sumber Daya Perkebunan, memiliki tugas pokok yaitu melakukan urusan pemerintahan bidang pertanian. Bidang ini membawahi aspek sumber daya manusia, kelembagaan dan permodalan. Pengembangan sumber daya perkebunan membawahi bidang:
 - 1) Bidang Sumber Daya Manusia, memiliki tugas pokok yaitu melakukan pengembangan sumber daya manusia SDM yang meliputi pengelolaan dan pelaksanaan pelatihan, monitoring dan evaluasi sumber daya manusia, kebijakan teknis, dan penyusunan bahan fasilitasi teknis.
 - 2) Bidang Kelembagaan, memiliki tugas pokok yaitu melakukan pengembangan dan memfasilitasi kelembagaan yang meliputi inventarisasi, peningkatan wawasan dan penumbuhan serta penguatan kelembagaan petani perkebunan, penyusunan bahan kebijakan teknis, bimbingan kelembagaan usaha tani, manajemen dan pengembangan pola kerja usaha tani pada wilayah provinsi, serta melakukan pembinaan kelembagaan dan asosiasi petani perkebunan.
 - 3) Bidang Permodalan, memiliki tugas pokok yaitu memfasilitasi permodalan yang meliputi identifikasi dan analisa data petani sebagai bahan pedoman penumbuhan dan penguatan permodalan, inventarisasi, penyusunan pedoman pemanfaatan dan peluang, penyusunan informasi peluang investasi bidang perkebunan, dan akses permodalan perkebunan.
- e. Bidang Pengembangan dan Pelaporan Perkebunan, memiliki tugas pokok yaitu mengkaji kebijakan teknis dan pembinaan pada bidang penataan lahan perkebunan, pengendalian serta prasarana perkebunan. Pengembangan dan pelaporan perkebunan membawahi bidang:
 - 1) Bidang Penataan Lahan Perkebunan, memiliki tugas pokok yaitu menyusun kebijakan dan pembinaan dibidang penataan lahan perkebunan.
 - 2) Bidang Prasarana Perkebunan, memiliki tugas pokok yaitu menyusun kebijakan dan pembinaan dibidang prasarana perkebunan.
 - 3) Bidang Pengendalian Perkebunan, memiliki tugas pokok yaitu menyusun kebijakan dan pembinaan dibidang pengendalian perkebunan.

- f. Bidang Pengolahan, Pemasaran dan Usaha Perkebunan, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perkebunan aspek pengolahan, pemasaran dan usaha perkebunan yang meliputi pengolahan, panen, pemasaran dan promosi serta bina usaha. Bidang ini membawahi:
- 1) Bidang Panen dan Pengolahan, memiliki tugas pokok yaitu memfasilitasi panen dan pengolahan yang meliputi identifikasi dan analisa data dan panen hasil perkebunan, inventarisasi, pembinaan panen, sortasi pemanfaatan hasil panen, memfasilitasi dan melakukan pembinaan kaji mutu terhadap hasil tanaman perkebunan, serta pembinaan *Good Manufacturing Practice, Good Handling Practice, Hazard Analysis Critical Control Point, ISO 9002* tempat pengolahan hasil unit dan hasil tanaman perkebunan.
 - 2) Bidang Promosi dan Pemasaran, memiliki tugas pokok yaitu memfasilitasi promosi dan pemasaran yang meliputi inventarisasi, pembinaan promosi dan pemasaran hasil perkebunan dalam negeri, luar negeri dan lokal, melakukan pengembangan nilai tambah dan daya saing hasil perkebunan.
 - 3) Bidang Bina Usaha Perkebunan, memiliki tugas pokok yaitu memfasilitasi bina usaha yang meliputi identifikasi dan analisa usaha perkebunan, inventarisasi, menyusun kajian teknis untuk rekomendasi izin usaha dan izin peremajaan tanaman perkebunan, merekomendasi dan diversifikasi alih komoditif usaha perkebunan, serta memantau dan mengawas izin perkebunan lintas Kabupaten/Kota, dan mengkoordinasi kemitraan usaha perkebunan.

1.1.6 Aspek Kegiatan Organisasi

Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu lembaga pemerintah yang menyusun kebijakan operasional dibidang perkebunan yang sebagian kewenangan desentralisasi provinsi, serta sebagai pelaku pelayanan umum dibidang perkebunan.

Berdasarkan jenis pengelolaan di Dinas Perkebunan yang terdiri dari Perkebunan Rakyat (PR), Perkebunan Besar (PB) yang meliputi Perkebunan Besar Swasta (PBS) dan Perkebunan Besar Negara (PBN). Selain itu Dinas Perkebunan melaksanakan dan menyusun kebijakan operasional di bidang perkebunan, mengelola pelayanan umum di bidang perkebunan, memfasilitasi di bidang perkebunan, dan mengelola ketatausahaan. Dinas Perkebunan melaksanakan kegiatan pembangunan perkebunan berdasarkan anggaran yang telah ditetapkan, yang mengacu kepada Arah

Kebijakan Umum Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Rencana Kerja Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Rencana Strategi dan Rencana Strategis Dinas Perkebunan yang telah ditetapkan.

1.1.7 Lokasi Organisasi

Nama perusahaan : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
Alamat : Jl Surapati No.67, Sadang Serang, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40133
Website : www.disbun.jabarprov.go.id
Telepon : (022) 2506156 - 2504422
E-mail : disbun@jabarprov.go.id atau disbun.provjabar@gmail.com

1.2 Latar Belakang

Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat merupakan Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. Dinas perkebunan bertugas untuk menyusun kebijakan operasional dibidang perkebunan yang sebagian kewenangan desentralisasi provinsi, serta sebagai pelaku pelayanan umum dibidang perkebunan. Untuk menjaga kualitas kerja individu tentu dibutuhkan pengoptimalan sumber daya manusia melalui penilaian kinerja. Keberhasilan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dalam memperbaiki kinerja lembaganya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya dan bekerja sehingga organisasi (lembaga) perlu memiliki pegawai yang berkemampuan tinggi. Pelaksanaan penilaian kinerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dilaksanakan oleh pejabat penilaian setiap satu tahun sekali tepatnya dilaksanakan pada akhir bulan desember. Sesuai dengan visi Dinas Perkebunan Jawa Barat “Akselerator Terwujudnya Agribisnis Perkebunan Jawa Barat yang Maju Sejahtera dan Berdaya Saing” agar tujuan dapat tercapai maka organisasi (lembaga) perlu meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang ada, terutama dalam sektor usaha milik Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Usaha yang dijalani akan mencapai kesuksesan apabila memiliki pegawai yang ulet, kreatif dan juga memiliki etos kerja yang tinggi dalam melakukan kinerjanya.

Menurut Amstron dan Baron dalam Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, dan memberikan kontribusi

ekonomi serta melihat kepuasan konsumen. Organisasi (lembaga) yang baik adalah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik, dibutuhkan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi (lembaga), oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya suatu organisasi (lembaga) serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan. Kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Begitu juga pada Dinas Perkebunan, selain sebagai dinas lingkungan di Jawa Barat, Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat juga berkontribusi dalam perekonomian Negara khususnya di bidang perkebunan. Untuk menjalankan usaha ini perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memadai serta kreatif, namun faktanya kinerjanya belum optimal bahkan cenderung rendah. Berikut data kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat:

TABEL 1. 1

SISTEM PENILAIAN MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

Predikat (Klasifikasi)	Rentang Nilai
A (Sangat Baik)	91 - 100
B (Baik)	76 - 90
C (Cukup)	61 - 75
D (Buruk)	<60

Sumber: data sekretariat bagian kepegawaian

TABEL 1. 2

REKAPITULASI KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PERIODE JANUARI-DESEMBER 2018

No.	Tahun 2018		
	Kinerja (%)	Klasifikasi	Keterangan
1.	58.49	A	Sangat Baik
2.	41.51	B	Baik

Sumber: diolah dari data kepegawaian

TABEL 1. 3

**REKAPITULASI KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI
JAWA BARAT PERIODE JANUARI-DESEMBER 2019**

No.	Tahun 2019		
	Kinerja (%)	Klasifikasi	Keterangan
1.	73.58	A	Sangat Baik
2.	24.52	B	Baik
3.	1.9	C	Cukup

Sumber: diolah dari data kepegawaian

Berdasarkan Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 di atas dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2018 pegawai yang memiliki kinerja yang sangat baik mencapai 58.49% sisanya memiliki kinerja yang baik mencapai 41.51%. Pada tahun 2019 pegawai yang memiliki kinerja yang sangat baik mencapai 73.51%, sedangkan 24.52% memiliki kinerja yang baik, dan sekitar 1.9% pegawai yang memiliki kinerja yang cukup. Mengacu pada data kinerja tersebut, adapun unsur yang dinilai pada Dp3 (daftar penilaian pelaksanaan pegawai) yang digunakan Dinas Perkebunan yaitu Orientasi Pelayanan, Integrasi, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat beberapa pegawai Dinas yang masih memiliki kinerja yang cukup. Penulis melihat beberapa fenomena yang mendukung data kinerja pegawai diatas, diantaranya penulis melihat beberapa pegawai belum memiliki kesadaran dalam pemanfaatan waktu kerja, dimana masih ada pegawai seringkali memanfaatkan waktu kerja untuk bersantai-santai diluar ruangan (bukan untuk kepentingan organisasi) melainkan untuk kepentingan pribadi. Selain itu, beberapa pegawai juga belum memiliki kesadaran akan tugas yang telah menjadi tanggung jawab individu, dimana penulis melihat salah satu pegawai yang meminta dokumen kepada pegawai lain yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut, akan tetapi kenyataannya dokumen tersebut belum selesai dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dengan alasan masih mengerjakan tugas yang lain, disisi lain dalam korespondensi pengarsipan data Dinas Perkebunan tidak tersusun dengan rapih, dimana pada lemari ruang kerja masih terdapat dokumen tahun 2009, 2010, serta faktor lain yaitu kehadiran atau absensi pegawai. Fenomena-fenomena tersebut merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai Dinas Perkebunan.

Untuk memperkuat observasi tersebut, penulis telah melakukan sebuah pra survei dengan menyebarkan kuesioner pra penelitian yang dapat menguatkan gambaran kurang optimalnya kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dari 4 pernyataan yang berbeda dari dimensi yang penulis ajukan, dengan memiliki lima buah pilihan jawaban. Kuesioner pra penelitian ini didapatkan dari 15 responden Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Hasil kuesioner pra penelitian ini sebagai berikut:

TABEL 1. 4
SCORING JAWABAN PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

Jawaban	Bobot Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
CS (Cukup Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

TABEL 1. 5
KUESIONER PRA PENELITIAN PRESENTASE KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

No	Pernyataan	Jumlah Sampel	SS	S	CS	TS	STS	Persentase
1.	Target pekerjaan saya selalu terpenuhi.	15	3	11	0	1	0	61%
2.	Ketika bekerja, saya selalu tahu apa yang saya kerjakan.	15	2	13	0		0	62%
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	15	0	12	0	3	0	54%

(bersambung)

(Sambungan)

4.	Saya tidak pernah terlambat ataupun pulang lebih cepat sesuai dengan jadwal masuk pulang kantor.	15	0	9	0	6	0	48%
----	--	----	---	---	---	---	---	-----

Sumber: hasil pengolahan data, Februari 2020

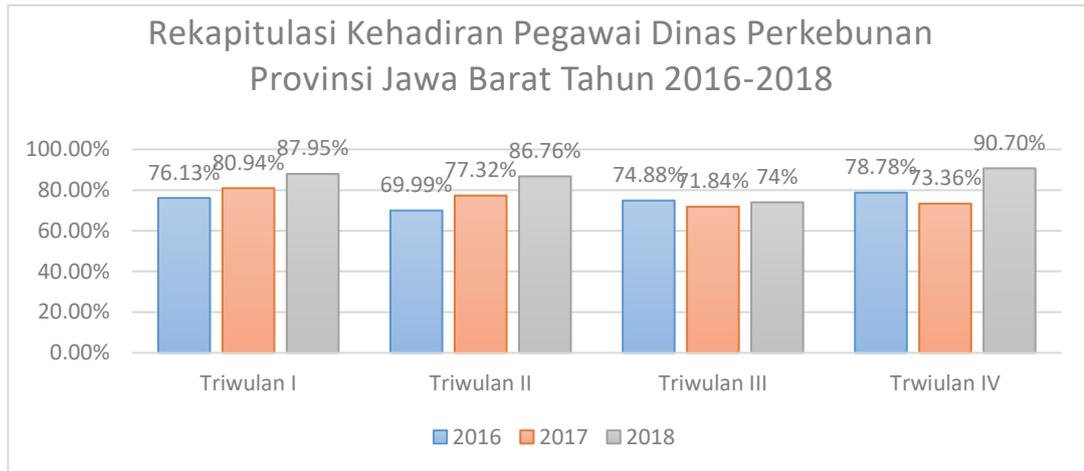
Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat jika diukur dari dimensi kuantitas pada indikator pencapaian target, hal ini ditunjukkan oleh data yaitu sebanyak 61% pegawai yang kesulitan dalam mencapai sebuah target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Jika dilihat dari dimensi kualitas pada indikator inisiatif dalam bekerja, hal ini ditunjukkan oleh data yaitu sebanyak 62% pegawai tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan.

Demikian juga bila kinerja pegawai diukur dari dimensi ketepatan waktu pada indikator cekatan dalam bekerja, hal ini ditunjukkan oleh data yaitu sebanyak 54% pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan pada indikator hadir tepat waktu sebanyak 48% pegawai yang sering datang terlambat serta pulang lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari hasil kuesioner pra penelitian tersebut terlihat bahwa pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat belum memiliki kinerja yang optimal, dimana terdapat beberapa dari pegawai masih belum memiliki kinerja yang sesuai dengan standar hasil kerja yang ingin dicapai oleh organisasi (lembaga) dan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan juga belum tercapainya standar kualitas yang diinginkan oleh organisasi (lembaga), karena banyaknya pegawai yang absen baik itu cuti, dinas luar atau tanpa alasan sekalipun, pada saat akan melakukan suatu pekerjaan.

Selain hasil kuesioner pra penelitian dengan beberapa responden (pegawai), penulis juga menyajikan data kehadiran dan ketidakhadiran pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Untuk lebih jelasnya berikut persentase kehadiran pegawai selama tiga tahun terakhir dalam triwulan dapat dilihat di gambar 1.3 dibawah ini:

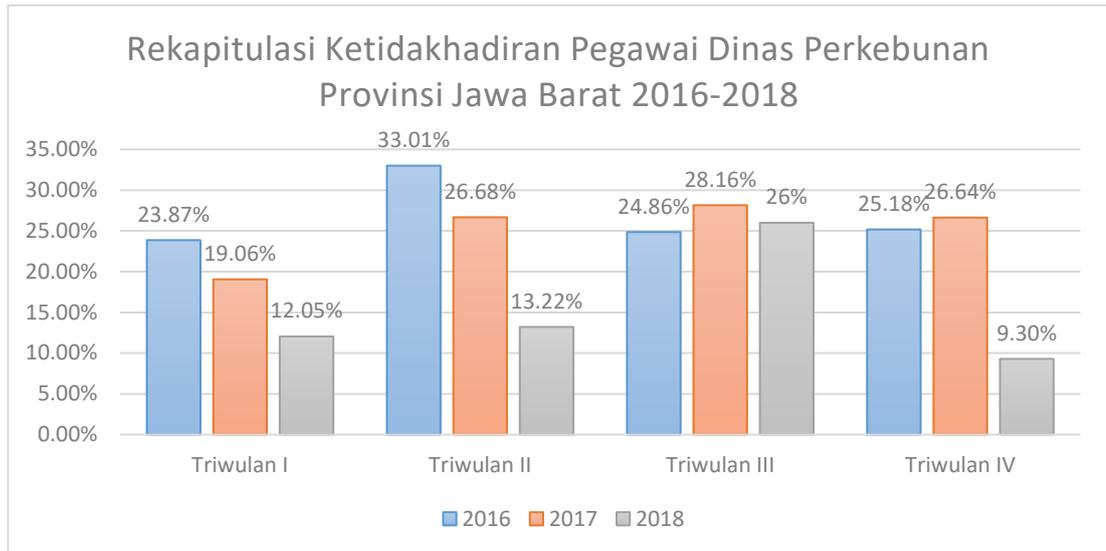


Gambar 1. 3 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat Tahun 2016-2018

Sumber: diolah dari data kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Gambar 1.3 di atas jumlah kehadiran pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat pada triwulan I sampai triwulan IV selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun dimana angka kehadiran terendah terjadi pada tahun 2016 pada triwulan II dan triwulan III yang persentasenya masing-masing hanya 69.99% dan 74.88%. Pada tahun 2017 juga terjadi ketidakstabilan dimana angka kehadiran terendah terjadi lagi pada triwulan III dan triwulan IV yang persentasenya masing-masing 71.84% dan 73.36% sampai pada tahun 2018 tingkat kehadiran terendah berada pada triwulan III yang persentasenya sebesar 74%.

Selain dari kehadiran, ketidakhadiran yang tinggi pun dapat berdampak pada kinerja pegawai. Berikut adalah persentase ketidakhadiran di Dinas Perkebunan:



Gambar 1. 4 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat 2016-2018

Sumber: diolah dari data kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Gambar 1.4 di atas dapat dilihat pada tahun 2016 persentase ketidakhadiran paling tinggi terdapat pada triwulan II yaitu sebesar 33.01%, dibandingkan dengan triwulan sebelumnya yaitu triwulan I pada 2016 persentase ketidakhadirannya hanya mencapai 23.87%. Pada tahun berikutnya yaitu 2017 dapat dikatakan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai makin tidak stabil dimana persentasenya hampir di setiap triwulan tersebut menginjak angka 30%. Terbukti pada triwulan II, triwulan III dan triwulan IV yang dimana masing-masing perentasenya tidak jauh berbeda yaitu sebesar 26.68%, 28,16% dan 26.64%. Secara keseluruhan tingkat ketidakhadiran pegawai cukup tinggi. Pada Dinas Perkebunan kriteria ketidakhadiran pegawai yaitu sakit, dinas luar, cuti, izin, tanpa keterangan, dan lain-lain seperti Pelatihan pegawai, MPP, serta lepas piket). Berdasarkan data absen yang telah diolah oleh penulis, banyak pegawai yang tidak masuk untuk bekerja dikarenakan dinas salahluar.

Dari data yang tersedia di atas, diketahui bahwa ada sebuah permasalahan yang terjadi pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, dengan tingginya persentase tingkat ketidakhadiran pegawai pada Dinas tersebut yang menunjukkan bahwa motivasi mereka dalam bekerja kurang. Kenaikan tingkat ketidakhadiran pegawai ini sangat menghambat dalam penyelesaian tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai, yang berakibat terhadap pencapaian target kinerja pegawai pada Dinas

Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi memiliki sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual memiliki kualitas yang berbeda satu sama lain.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada dasarnya ada secara internal dan eksternal baik positif maupun negatif yang bergantung pada ketangguhan pimpinan. Sedangkan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang berasal dari dalam diri seseorang Sedarmayanti (2017:154).

Menurut Chung & Meggision dalam Fahmi (2016:100) motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sebuah sasaran. Motivasi merupakan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2017).

Selain kuesioner pra penelitian mengenai kinerja pegawai, penulis juga telah melakukan sebuah pra survey dengan menyebarkan kuesioner pra penelitian yang dapat menguatkan bahwa kurangnya motivasi Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dari 6 pertanyaan yang berbeda dari dimensi yang penulis ajukan mengenai motivasi, dengan memiliki lima buah pilihan jawaban. Kuesioner pra penelitian ini didapatkan dari 15 responden Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Hasil kuesioner pra penelitian ini sebagai berikut:

TABEL 1. 6

**KUESIONER PRA PENELITIAN PRESENTASE MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT**

No	Pernyataan	Jumlah Sampel	SS	S	CS	TS	STS	Presentase
1.	Kompensasi yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	15	5	4	0	6	0	53%
2.	Saya merasa fasilitas yang disediakan	15	4	5	0	6	0	52%

(Sambungan)

	organisasi sudah cukup mendukung kegiatan kerja.							
3.	Saya merasa aman dengan jaminan kerja yang diberikan oleh organisasi.	15	2	7	0	6	0	50%
4.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja.	15	1	12	0	2	0	57%
5.	Saya merasa puas dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi.	15	2	7	0	6	0	50%
36.	Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tim/kelompok.	15	4	6	0	5	0	54%

Sumber: hasil pengolahan data, Februari 2020

Berdasarkan Tabel 1.6 pada dimensi fisiologis dengan indikator menerima gaji tepat waktu menunjukkan sebesar 53% bahwa kompensasi yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Selanjutnya pada dimensi rasa aman dengan indikator fasilitas yang disediakan organisasi sudah cukup mendukung kegiatan kerja dan jaminan kerja dengan masing-masing persentase sebesar 52% dimana pegawai merasa fasilitas yang disediakan oleh Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat belum cukup mendukung kegiatan kerja yang ada pada Dinas tersebut dan sebesar 50% pegawai merasa tidak aman dalam mengerjakan suatu pekerjaan karena tidak menerima jaminan kerja tersebut.

Pada dimensi sosial dengan indikator berinteraksi dengan rekan kerja menunjukkan persentase sebesar 57% bahwa pegawai merasa belum mampu berinteraksi dengan sesama rekan kerja lainnya. Selanjutnya pada dimensi penghargaan dengan indikator penghargaan yang diberikan menunjukkan hasil sebesar 50% pegawai belum merasa puas dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Demikian juga pada dimensi aktualisasi diri dengan indikator diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tim/kelompok menunjukkan hasil sebesar 54% pegawai merasa belum diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tim/kelompok..

Terdapat beberapa faktor seseorang memiliki motivasi yang tinggi yaitu faktor internal seperti, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk dapat hidup serta keinginan untuk dapat memiliki, dan faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel.

Pada umumnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka organisasi harus memberikan motivasi pada pegawai. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena di dalam diri seseorang atau pegawai terdapat keinginan, kebutuhan serta harapan yang berbeda antara satu dengan yang lain. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka organisasi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat untuk memaksimalkan kinerja secara internal, kita perlu mengetahui motivasi kerja pegawai sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Pencapaian suatu kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi (lembaga). Kemajuan dan keberhasilan organisasi (lembaga) sangatlah bergantung pada kinerja individu dalam hal ini pegawai dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal dan memiliki disiplin yang tinggi serta tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja suatu organisasi. Dengan adanya situasi tersebut maka permasalahan ini dapat diteliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sehingga organisasi dapat melakukan perbaikan dalam pemberian motivasi kepada pegawai terutama untuk meningkatkan kinerja sehingga akan memenuhi target yang diinginkan oleh organisasi.

Penelitian ini berlandaskan oleh jurnal penelitian terdahulu, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja dapat di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi (Kusuma, 2013), Olivia Theodora (2015) motivasi kerja memiliki

pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan demikian pula hasil penelitian Syarah Amalia (2015) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat ”**.

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian masalah diatas, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat ini diharapkan memiliki kegunaan, baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Kegunaan secara teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademis dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang mendalami bidang keilmuan motivasi kerja dan kinerja.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi, tambahan pengetahuan dan acuan bagi peneliti selanjutnya.
2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini akan menunjukkan seberapa besar porsi motivasi kerja mempengaruhi maupun tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan Kantor Dinas Perkebunan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari Februari 2020 sampai dengan Juli 2020. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jl Surapati No.67, Sadang Serang, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40133.

1.7 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran yang terkandung dalam penulisan skripsi, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara umum, ringkas, jelas dan padat tentang isi penelitian yang meliputi gambaran umum, objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil tinjauan pustaka yang terkait dengan topik dan variabel penelitian untuk dijadikan sebagai dasar penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis yang meliputi rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian serta ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang masalah penelitian yang meliputi pendekatan, metode serta teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data ini harus relevan dengan masalah yang terdapat pada penelitian.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang cara pengumpulan, analisis data dan pengolahan data yang telah di olah dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dibuat serta memberikan atau merekomendasikan saran berdasarkan hasil dari penelitian.