

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1. Profil Umum Instansi**

Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan di Provinsi Jawa Barat dalam bidang tanaman, pangan, dan hortikultura. Sebelum Indonesia merdeka, fungsi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat banyak mengalami perubahan sesuai negara penjajah yang saat itu menduduki Indonesia, namun akhirnya nama ‘Dinas Pertanian Provinsi Jawa Barat’ ditetapkan pada tanggal 12 April 1975 sesuai dengan keluarnya Surat Keputusan Gubernur Nomor 197/A.V/18/SK/1975 dan berlaku hingga saat ini.

#### **1.1.2. Sejarah Instansi**

Pada jaman penjajahan Belanda lembaga ini memiliki nama Landbouw Voorlichtings Dienst (LVD), diperkirakan sudah berdiri sejak tahun 1912, dimana fungsinya adalah untuk memberikan pembinaan terhadap para petani pribumi untuk meningkatkan produksi dengan teknologi yang dibatasi.

Pada jaman pendudukan Jepang, penyelenggaraan pembinaan pertanian dilaksanakan oleh Norinka yang bernaung dibawah pemerintahan Jepang. Sistem dan kebijaksanaan program pembinaan pertaniannya masih sama seperti belanda namun tujuannya diperluas dengan sasaran utama untuk memenuhi kebutuhan bahan pangan untuk mensuplai keperluan perang bagi tentara Jepang.

Setelah Indonesia merdeka maka pada tahun 1945 didirikan Jawatan Pertanian Republik Indonesia yang merupakan Lembaga dibawah Departemen Kemakmuran. Programnya bertujuan untuk meningkatkan produksi dan pendapatan petani, sedangkan bidang yang ditanganinya mencakup segala aspek yang menyangkut kemakmuran rakyat, perkebunan, perikanan, kehewan dan penyalur bahan makanan.

Pada tahun 1950 lahir Provinsi daerah Tingkat I Jawa Barat yang dibentuk dengan undang-undang Nomor 11 Tahun 1950. Undang-undang tersebut memberikan beberapa urusan yang menjadi kewenangan pangkal daerah,

diantaranya adalah urusan pertanian sehingga nama Jawatan Pertanian Republik Indonesia diubah menjadi Jawatan Pertanian Rakyat.

Pada akhirnya, tanggal 12 April 1975 dikeluarkan Surat Keputusan Gubernur Nomor 197/A.V/18/SK/1975 yang membuat kata Jawatan diganti menjadi ‘Dinas’ sehingga nama ‘Dinas Pertanian Provinsi Jawa Barat’ ditetapkan dan berlaku hingga saat ini (Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat, 2020).

### **1.1.3. Visi dan Misi Instansi**

Visi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat yaitu: “TERWUJUDNYA PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA JAWA BARAT YANG MAJU DAN TANGGUH”. Untuk mencapai visi tersebut, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat menetapkan lima misi besar antara lain:

- a. Meningkatkan Produksi Kualitas dan Nilai Tambah Produk Tanaman Pangan dan Hortikultura yang Berkelanjutan
- b. Meningkatkan Profesionalisme Sumberdaya Manusia Pertanian
- c. Meningkatkan dan Mengoptimalkan Sumberdaya Alam dan Sarana dan Prasarana
- d. Mengembangkan, Menerapkan dan Memanfaatkan Teknologi Pertanian Berwawasan Lingkungan
- e. Meningkatkan Akses Pasar dan Permodalan

### **1.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Instansi**

Menurut Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 63 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, Dinas mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis tanaman pangan dan tanaman hortikultura, menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, pengendalian, fasilitasi dan pelaksanaan urusan pemerintahan provinsi bidang tanaman pangan dan hortikultura, meliputi aspek produksi tanaman pangan dan hortikultura, prasarana dan sarana, serta penyuluhan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis bidang tanaman pangan dan hortikultura;
- b. Penyelenggaraan pengelolaan tanaman pangan dan hortikultura, yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi;
- c. Penyelenggaraan administrasi Dinas tanaman pangan dan hortikultura;
- d. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Dinas tanaman pangan dan hortikultura; dan
- e. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

#### **1.1.5. Logo Instansi**

Logo yang digunakan oleh Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat adalah logo Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. Secara keseluruhan, logo dan motto Provinsi Jawa Barat menyatakan bahwa Jawa Barat adalah daerah yang kaya akan sumber daya alam, hidup subur dan makmur, serta diduduki oleh warga yang hidup rukun dan damai.

Bentuk oval yang menjadi bentuk dasar logo terinspirasi dari bentuk perisai yang biasa digunakan oleh para pejuang di masa lampau. Pada bagian tengah logo terdapat ilustrasi kujang yang menjadi objek utama dari logo.



Gambar 1.1. Logo Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura

Sumber: <http://dms.penyuluhjabar.id/>

Kujang adalah perkakas serbaguna yang berasal dari Jawa Barat. Kujang yang tajam melambangkan daya kritis dalam kehidupan serta kekuatan dan keberanian untuk memperjuangkan kebenaran (Wikipedia, 2020). Pada salah satu sisi Kujang terdapat lima buah lubang sesuai dasar pokok negara yaitu Pancasila yang berjumlah lima ayat.

Pada sisi kiri Kujang terdapat ilustrasi untaian padi sebanyak tujuh belas butir dan kapas sebanyak delapan butir dimana hal tersebut melambangkan tanggal dan bulan hari kemerdekaan Indonesia yaitu 17 Agustus 1945. Ilustrasi padi melambangkan bahan makanan pokok masyarakat Jawa Barat. Warna hijau yang menjadi dasar dari ketiga ilustrasi tersebut merepresentasikan kesuburan tanah Jawa Barat.

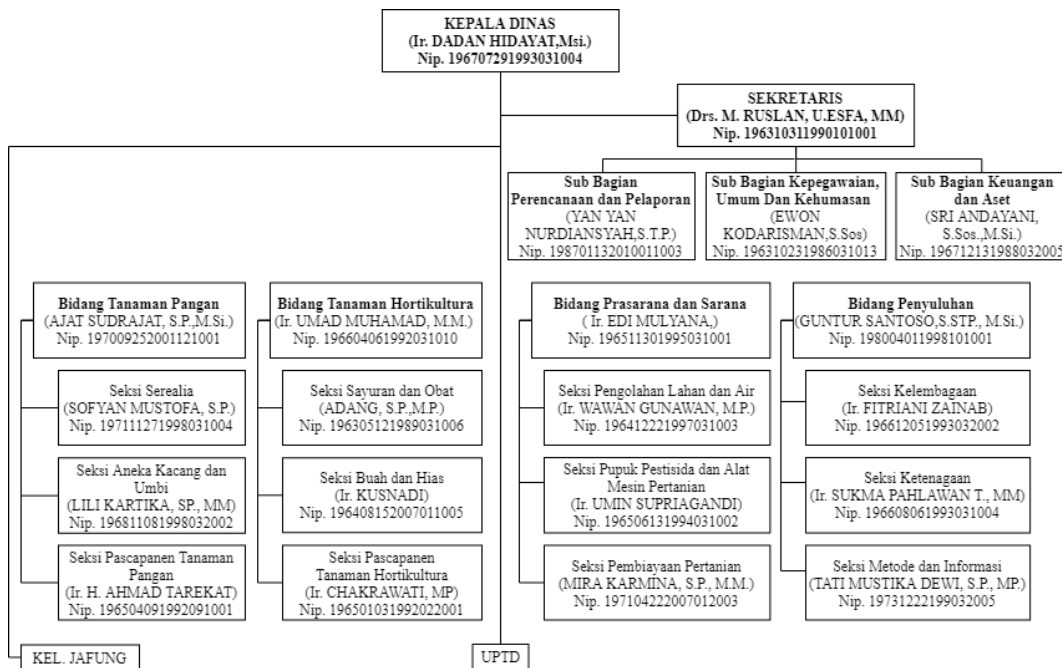
Ilustrasi gunung berwarna hitam melukiskan wilayah Jawa Barat yang sebagian besar merupakan daerah pegunungan. Di bagian bawah terdapat ilustrasi gelombang berwarna putih dan biru melambangkan air sungai, saluran, dan laut yang mencirikan kealamiannya. Di sebelah gelombang terdapat ilustrasi kotak-kotak yang berarti Jawa Barat juga kaya akan lahan pertanian berupa sawah, ladang, dan perkebunan yang luas.

Di antara ilustrasi gelombang dan kotak-kotak, terdapat bentuk yang melambangkan bendungan, dam, dan saluran air. Ketiga bangunan air tersebut merupakan kunci untuk memanfaatkan kekayaan alam Jawa Barat yang subur dalam mencapai kesejahteraan masyarakatnya, sesuai dengan motto yang tertera di bagian paling bawah logo yakni “Gemah Ripah Repeh Rapih”. Gemah ripah artinya subur makmur, cukup sandang dan pangan. Repeh rapih artinya rukun, damai, aman, dan sentosa (Pemerintah Provinsi Jawa Barat, 2017).

#### **1.1.6. Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 21 Tahun 2008 tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat, struktur organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat terdiri dari: Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang Sumberdaya, Kepala Bidang Produksi Tanaman Pangan, Kepala Bidang Produksi Hortikultura, Kepala Bidang Bina Usaha, tiga Kepala Sub Bagian dan dua belas Kepala Seksi. Bidang Bina Usaha kini diganti menjadi Bidang Prasarana dan

Sarana; dan Bidang Penyuluhan. Keterangan lebih lanjut dapat dilihat dalam Bagan Struktur Organisasi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:



Gambar 1.2. Struktur Organisasi Dinas TPH Jabar 2021

Sumber: Arsip Sub. Bag. Kepegawaian Dinas TPH Jabar

## 1.2. Latar Belakang

Ketatnya persaingan industri masa kini mewajibkan perusahaan untuk terus beradaptasi dengan perubahan. Perubahan dilakukan agar perusahaan dapat bertahan dan mengikuti perkembangan zaman. Perusahaan perlu menciptakan terobosan atau berinovasi untuk memperoleh keunggulan bersaing (Mujiati, 2013). Perusahaan perlu memikirkan strategi bisnis terbaik yang dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan. Strategi dapat mengoptimalkan kelebihan komparatif dan meminimalkan keterbatasan bersaing (Kadim, 2017:32). Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung daya saingnya (Prabawa & Supartha, 2018). Mujiati (2013) berpendapat bahwa strategi bisnis akan berhasil jika organisasi mampu mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan cara memperluas pengetahuan dan mengembangkan

kapabilitas mereka sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam aktivitas bisnis organisasi merupakan sumber daya manusia berbasis pengetahuan yang memiliki keterampilan dan keahlian.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam setiap organisasi karena keberlangsungan suatu organisasi bergantung oleh manusia yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja di dalam suatu instansi maupun perusahaan untuk menggerakkan organisasi tersebut, dimana keterampilannya perlu dilatih dan dikembangkan karena mereka berfungsi sebagai aset (Susan, 2019). Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang terpenting karena pengelolaan sumber keunggulan lain yang dimiliki perusahaan dilakukan oleh sumber daya manusianya (Mujiati, 2013). Peran manusia dalam perusahaan sangat penting karena manusia memiliki kemampuan untuk mengelola input yang perlu diambil dari lingkungan menggunakan teknologi, kemudian mengolahnya menjadi output yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi (Wahyudi, 2016). Aset fisik dan teknologi tercanggih sekalipun tidak akan bernilai apabila organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai untuk mengelolanya. Hal tersebut membuat sumber daya manusia menjadi aset yang paling berharga bagi organisasi. Organisasi membutuhkan praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk memelihara manusia di dalam organisasi agar kemampuannya dapat digunakan untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi pada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan dan masalah keadilan karyawan (Dessler, 2017:3). Pengelolaan sumber daya manusia bukanlah perkara mudah. Manusia memiliki kebutuhan individu yang harus dipenuhi dan kebiasaan yang harus dikelola agar mereka dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Osabiya, 2015). Fokus dari manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi yang tergambar dalam rencana strategis organisasi (Tsauri, 2014:9). Suryani & FoEh (2019:16) menjelaskan “Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam

organisasi adalah untuk memastikan kinerja organisasi tercapai sesuai rencana melalui manusia yang ada di dalamnya”. Sumber daya manusia memainkan peran yang semakin penting dalam lingkup organisasi publik karena mereka merupakan penentu utama kinerja sektor publik (Syafri & Alwi, 2014:9). Organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Adamy (2016:94), kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai dalam bidang pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan peluang yang menghasilkan *output* terukur (Habba *et al.*, 2017). Kinerja individu atau organisasi sangat bergantung pada semua kebijakan organisasi, praktik, dan fitur desain organisasi (Jagannathan, 2014). Kinerja sebuah organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu dan kelompok yang ada pada organisasi tersebut sehingga sebuah organisasi harus memiliki kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuannya (Haryono, 2018:11). Kinerja karyawan yang baik akan membuat kinerja perusahaan meningkat dan sebaliknya. Oleh sebab itu perusahaan perlu memastikan kinerja pegawai sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu faktor internal yang berasal dari dalam diri pegawai sendiri maupun faktor eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2018) menunjukkan enam variabel yang dikelompokkan dalam dua dimensi antara lain dimensi individu (kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja) serta dimensi organisasi (kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bahagia & Astuti (2019) menunjukkan terdapat empat faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu pengembangan pegawai, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Menurut Haryono (2018:99) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: *physical environment* (lingkungan kerja), *coworkers* (rekan kerja), *ability* (kemampuan), *supervision* (supervisi), *company policy* (kebijakan perusahaan),

*economic factors* (faktor ekonomi), *training* (pelatihan), dan *motivation* (motivasi). “Keefektifan kinerja individual dapat disebabkan faktor-faktor seperti kecerdasan, keterampilan, sikap, kepribadian, kapasitas belajar, motivasi, stres, peran, kepuasan dan lainnya” (Tewal *et al.*, 2017:9). Menurut Mangkunegara (2009:67-68), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Pegawai dengan motivasi tinggi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja (Habba *et al.*, 2017). Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, seorang karyawan harus memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (*motivation*); memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (*ability*); dan harus memiliki bahan, sumber daya, peralatan, serta informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan (*environment*) (Griffin & Moorhead, 2013:90). Menurut Sedarmayanti (2014:233) motivasi merupakan kerelaan untuk berusaha dengan maksimal ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2013:202). Motivasi adalah penciptaan dari insentif dan lingkungan kerja yang memungkinkan seseorang untuk bekerja sebaik mungkin (Mullins & Christy, 2016:221). Motivasi akan membuat seseorang berkomitmen dengan tugasnya dan melakukan pekerjaannya dengan serius dan senang hati (Azar & Shafighi, 2013). Pegawai yang termotivasi akan dengan mudahnya mencapai sasaran dan kesuksesan organisasi (Saad, 2018). Semakin tinggi kontribusi dan motivasi tenaga kerja, semakin besar kemungkinan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya (Mullins & Christy, 2016:221).

Penelitian yang dilakukan oleh Tugiyono (2019) serta Azar & Shafighi (2013) menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Habba *et al.* (2017) menyebutkan motivasi kerja PNS yang tinggi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga membuat kinerja lebih baik. Orang yang memiliki tingkat motivasi lebih tinggi cenderung menghasilkan tingkat kinerja terhadap tugas yang lebih tinggi juga (Prasetya, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2021) dan Nasution (2020)



menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibanding kesejahteraan dan semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ansyari & Kasmir (2018) menunjukkan motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibanding lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformasional. Pemberian motivasi yang baik akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Organisasi perlu mengetahui cara untuk meningkatkan motivasi pegawai sehingga mereka dapat memberikan kinerja terbaik dan mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Chatterjee *et al.* (2018), fasilitas kesejahteraan yang layak dapat membangkitkan motivasi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan mengurangi tingkat pegawai meninggalkan organisasi. Dessler (2017:418) mendefinisikan kesejahteraan atau *benefit* sebagai pembayaran secara tidak langsung dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena keanggotaannya dalam perusahaan. Kesejahteraan adalah tunjangan dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan namun tidak berdasarkan kinerja melainkan keanggotaannya dalam organisasi, sebagai manusia yang memiliki kebutuhan, agar dapat menjalankan kehidupannya dengan normal dan bekerja lebih baik (Hariandja, 2009:279). Kebijakan dan fasilitas kesejahteraan yang efektif dan efisien membuat karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih baik dan meningkatkan efektivitas organisasi (Tiwari, 2014). Kesejahteraan karyawan merupakan sarana untuk menjaga pekerja industri merasa tercukupi sehingga mereka dapat bekerja secara efektif (Waititu *et al.*, 2017). Implementasi program kesejahteraan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berdampak pada perkembangan organisasi secara keseluruhan (Rao *et al.*, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Rempowatu *et al.* (2020) dan Mar'ie & Praptiestrini (2020) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan terhadap kinerja. Chen & Fang (2017) menyebutkan bahwa ketika kepuasan pegawai terhadap kesejahteraannya lebih tinggi, stres terkait pekerjaan lebih rendah, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Akpoviroro *et al.* (2018) menyebutkan pemberian bonus dan tunjangan bagi pegawai meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rao *et al.*

(2015) menemukan karyawan yang bekerja di organisasi sektor publik lebih puas dengan program kesejahteraan mereka jika dibandingkan dengan pegawai perusahaan swasta di India. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Soekardi (2012) menunjukkan variabel kesejahteraan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dibanding variabel semangat kerja dan motivasi kerja. Penelitian oleh Murtiningsih (2012) juga menunjukkan variabel kesejahteraan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri dibanding variabel motivasi kerja dan fasilitas kerja. Implementasi program kesejahteraan yang tepat diharapkan dapat memberikan motivasi tambahan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik.

Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan di Provinsi Jawa Barat dalam bidang tanaman, pangan, dan hortikultura. Kondisi pandemi Covid-19 saat ini memberi dampak pada sistem kerja Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Dalam rangka mencegah penyebaran virus Covid-19, Pemerintah Provinsi Jawa Barat mengimbau setiap satuan organisasi perangkat daerah termasuk Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat untuk bekerja dari rumah secara daring (*work from home*), guna meminimalisir terbentuknya kerumunan di tempat kerja. Maksimal hanya 25% dari total pegawai yang diperbolehkan bekerja di kantor (*work from office*) selama masa pandemi, sisanya melakukan *work from home*. Pegawai boleh masuk kantor secara bergantian sesuai dengan jadwal yang telah disepakati. Perubahan tersebut membuat pegawai harus beradaptasi kembali dengan sistem kerja yang baru sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk memantau kinerja pegawai, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat menerapkan sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Pada PP tersebut dijelaskan definisi kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja. SKP adalah rencana

kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Setiap pegawai wajib menyusun SKP agar capaian kinerja dapat dievaluasi saat penilaian kinerja.

Penilaian kinerja dilaksanakan oleh Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat setiap bulan untuk mengukur dan mengevaluasi hasil kerja pegawai. Penilaian kinerja yang baik dapat menggambarkan dengan tepat kondisi kinerja pegawai yang dinilai (Tsauri, 2014:249). Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan terkait pekerjaan karyawan (Adamy, 2016:93). Komponen penilaian kinerja yang berlaku pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura terdiri dari nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan bobot sebesar 60%, dinilai berdasarkan rencana dan target kinerja, dan nilai perilaku kerja dengan bobot sebesar 40%, dinilai berdasarkan pendapat rekan kerja. Hasil dari penilaian kinerja ini kemudian disebut nilai akhir. Menurut PP No. 30 Tahun 2019, hasil penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan predikat sebagai berikut:

Tabel 1.1. Standar Penilaian Kinerja PNS

Kategori	Nilai
Sangat Baik	1) 110-120 2) dan menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara
Baik	90-120
Cukup	70-90
Kurang	50-70
Sangat Kurang	50

*Sumber: PP No. 30 Tahun 2019*

Standar penilaian kinerja digunakan sebagai tolak ukur kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan. “Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja dengan baik, apabila dapat mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditentukan” (Tsauri, 2014:2). Berdasarkan pemaparan diatas, kinerja Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Barat dapat dilihat dari data penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.2. Data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Bulan Januari-Juni 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Rata- Rata Nilai Akhir	Target Nilai
Januari	168	89.41	90
Februari	168	89.31	90
Maret	168	89.06	90
April	168	88.79	90
Mei	168	81.00	90
Juni	168	87.70	90
Rata-rata		87.55	90

*Sumber: Sub. Bag. Kepegawaian*

Tabel 1.2. menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai Dinas Tanaman dan Hortikultura pada bulan Januari-Juni 2021 mengalami fluktuasi. Pada bulan Januari-Mei 2021 terdapat penurunan nilai kinerja yang cukup signifikan. Nilai kinerja setiap bulan pun tidak mencapai sasaran instansi. Rata-rata nilai akhir kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat periode Januari-Juni 2021 termasuk dalam kategori cukup dengan nilai sebesar 87,55. Target yang ditetapkan oleh instansi yaitu kinerja termasuk kategori baik dengan nilai kinerja minimal 90 masih belum tercapai. Artinya, masih ada beberapa pegawai yang belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya karena nilainya kurang dari sasaran yang ditetapkan. Seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar atau melebihi standar apabila tidak memiliki motivasi, karena apa yang menjadi motif baginya untuk bekerja tidak terpenuhi (Muharam, 2014). “Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi” (Mahardika *et al.*, 2013). Untuk mencapai kinerja sesuai sasaran dan sejalan dengan tujuan organisasi, pihak instansi harus bisa meningkatkan motivasi kerja pegawainya.

Menurut Sedarmayanti (2014:233) motivasi merupakan kerelaan untuk berusaha dengan maksimal ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi akan membuat seseorang berkomitmen dengan tugasnya dan melakukan pekerjaannya dengan serius dan senang hati (Azar & Shafighi, 2013). Fenomena motivasi kerja yang terjadi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura adalah ditemukannya

beberapa pegawai yang melakukan kegiatan dan urusan diluar pekerjaan saat jam kerja berlangsung. Alih-alih menyelesaikan tugas dan mengerjakan tanggungjawabnya, pegawai menghabiskan waktu di kantor untuk bersenda-gurau dengan pegawai lain dan melakukan sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

Saat melakukan observasi selama 3 bulan di lokasi objek penelitian, penulis mengamati beberapa pegawai yang hanya datang ke kantor untuk mengisi daftar kehadiran, kemudian pulang atau pergi untuk urusan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan kembali lagi saat waktu sudah mendekati jam pulang kantor untuk absen pulang. Ada juga yang datang ke kantor hanya untuk duduk-duduk, bermain *gadget*, dan bercerita dengan teman kerja tanpa mengerjakan tugas yang seharusnya diselesaikan. Secara administrasi pegawai tersebut hadir, namun kenyataannya mereka tidak berada di kantor untuk menuntaskan pekerjaan. Keadaan tersebut menunjukkan kurangnya tanggung jawab pribadi pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Fadillah *et al.* (2013) indikator motivasi antara lain: individu yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya; melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin; memiliki keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan; memiliki keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya; dan memiliki keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dibidangnya.

Selain itu berdasarkan data absensi pegawai, penulis juga menemukan tingkat keterlambatan dan kemangkiran pegawai yang relatif tinggi. Sistem absensi yang berlaku ketika pegawai *work from office* adalah dengan cara *tapping* sidik jari sebanyak dua kali, yaitu saat jam masuk kerja paling lambat pukul 08.00 WIB dan pulang kerja paling cepat pukul 15.30 WIB. Di masa pandemi, pegawai yang melakukan *work from home* melakukan absensi via aplikasi dan harus absen masuk paling lambat pukul 07.30 WIB dan absen pulang paling cepat pukul 16.00 WIB. Pegawai yang terlambat melakukan absensi masuk dan terlalu cepat melakukan absensi pulang akan dihitung sebagai kekurangan waktu capaian kerja. Waktu capaian kerja dihitung dalam satuan menit. Jumlah menit pegawai terlambat atau tidak melakukan absen akan dianggap sebagai jumlah menit pegawai tidak bekerja

sesuai dengan waktu capaian kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut juga berlaku bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (alpa/mangkir). Pegawai yang pulang kerja lebih dari jam pulang kerja normal ketika terlambat melakukan absen masuk tetap dihitung sebagai keterlambatan dan tidak bisa menggantikan kekurangan waktu capaian kerja. Pegawai yang ingin bekerja lebih dari waktu yang semestinya dan dibayar (lembur) harus mendapatkan surat perintah kerja terlebih dahulu dari atasan, sehingga tidak bisa lembur sembarangan. Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat diwajibkan memenuhi target minimal waktu capaian kerja sebanyak 9000 menit dalam 20 hari kerja selama sebulan. Sejak tahun 2019 ditetapkan peraturan pemotongan tunjangan kinerja sampai dengan 50% apabila pegawai tidak memenuhi target waktu capaian kerja yang berlaku, namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang belum mencapai target waktu capaian kerja tersebut. Berikut rekap data absensi pegawai periode Januari-Juni 2021:

Tabel 1.3. Rekap Data Absensi Pegawai Bulan Januari-Juni 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Memenuhi Waktu Capaian Kerja	
		Terlambat (%)	Alpa (%)
Januari	168	39%	3%
Februari	168	39%	5%
Maret	168	38%	3%
April	168	36%	4%
Mei	168	44%	7%
Juni	168	37%	4%

*Sumber: Sub. Bag. Kepegawaian*

Dari tabel 1.3. diketahui bahwa data absensi pegawai periode Januari-Juni 2021 mengalami keadaan turun naik atau fluktuatif. Persentase pegawai yang terlambat cenderung tinggi. Pada bulan Mei tercatat persentase tertinggi pegawai yang terlambat sebesar 44% dan persentase tertinggi pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan (alpa/mangkir) sebesar 7%. Pegawai yang terlambat dan alpa adalah pegawai yang tidak memenuhi waktu capaian kerja sesuai dengan ketetapan instansi. Kurangnya waktu capaian kerja berarti berkurangnya jam kerja pegawai

untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga akan mempengaruhi hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Tidak terpenuhinya waktu capaian kerja menunjukkan pegawai belum melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan membuat tunjangan kinerja pegawai terkena potongan. Keadaan ini tidak mencerminkan beberapa indikator motivasi kerja menurut Fadillah *et al.* (2013) diantaranya melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan keinginan memiliki upah yang lebih tinggi dari biasanya.

Dimensi kebutuhan berprestasi dalam teori motivasi McClelland menurut Putri & Wahyuningtyas (2016) yaitu keinginan untuk berhasil (dalam pekerjaan), menerima resiko kerja yang tinggi, dan adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Orang yang memiliki tingkat motivasi lebih tinggi cenderung menghasilkan tingkat kinerja terhadap tugas yang lebih tinggi juga (Prasetya, 2018). Semakin tinggi kontribusi dan motivasi tenaga kerja, semakin besar kemungkinan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya (Mullins & Christy, 2016:221). Penelitian yang dilakukan oleh Tugiyono (2019), Azar & Shafighi (2013), dan Ansyari & Kasmir (2018) menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Organisasi perlu mengetahui cara untuk meningkatkan motivasi pegawai sehingga mereka dapat memberikan kinerja terbaik dan mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Chatterjee *et al.* (2018), fasilitas kesejahteraan yang layak dapat membangkitkan motivasi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan mengurangi tingkat pegawai meninggalkan organisasi. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap dalam bentuk finansial maupun nonfinansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan untuk memperhatikan kondisi karyawan sehingga produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2019:185). Menurut Hasibuan (2019:188), kesejahteraan dapat diukur dengan tiga dimensi antara lain: program kesejahteraan ekonomis, contohnya pemberian uang pensiun, uang lebaran/natal, dan bonus/gratifikasi; program kesejahteraan fasilitas, contohnya penyediaan fasilitas ibadah, kantin, koperasi, dan fasilitas pendidikan seperti seminar; serta program kesejahteraan pelayanan, contohnya pemberian asuransi tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, instansi perlu memberikan program kesejahteraan bagi pegawainya dengan tujuan untuk meningkatkan kegairahan bekerja. Chen & Fang (2017) menyebutkan bahwa ketika kepuasan pegawai terhadap kesejahterannya lebih tinggi, stres terkait pekerjaan lebih rendah, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Akpoviroro *et al.* (2018) menyebutkan pemberian bonus dan tunjangan bagi pegawai meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Implementasi program kesejahteraan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berdampak pada perkembangan organisasi secara keseluruhan (Rao et al., 2015).

Sejauh ini pemenuhan kesejahteraan yang sudah diberikan instansi bagi pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat meliputi:

- a. Dana pensiun
- b. Uang makan
- c. Biaya perjalanan pindah tugas bagi PNS yang dialih tugaskan oleh Gubernur Jawa Barat ke luar Kota Bandung, Kota Cimahi, Kabupaten Bandung dan Kabupaten Bandung Barat pada OPD Pemerintah Provinsi Jawa Barat
- d. Tunjangan jabatan struktural/fungsional
- e. Tunjangan suami/istri sebesar 10% dari gaji pokok
- f. Tunjangan anak sebesar 2% dari gaji pokok dan hanya diberikan kepada 2 anak saja selama anak masih dalam status masa pendidikan sekolah
- g. Tunjangan hari raya yang dibayarkan setiap tahun menjelang lebaran, komponennya terdiri dari gaji pokok ditambah tunjangan melekat dan tunjangan kinerja
- h. Gaji ke-13 yaitu penghasilan tambahan PNS yang cair setiap pertengahan tahun, komponennya sama seperti THR yaitu gaji pokok ditambah tunjangan melekat dan tunjangan kinerja
- i. Uang duka wafat/tewas bagi pegawai yang sedang menjalankan tugas maupun saat tidak sedang menjalani tugas kedinasan
- j. Pakaian dinas



- k. Penggantian biaya perawatan pengobatan untuk golongan I sebesar 40%, golongan II sebesar 35%, golongan III sebesar 30% dan golongan IV sebesar 25%
- l. Pembekalan kerohanian/keagamaan dengan ceramah umum keagamaan
- m. Fasilitas ibadah bagi umat muslim (mushala)
- n. Penyediaan fasilitas pembelian seperti koperasi, acara bazaar tahunan, dan kantin
- o. Fasilitas pendidikan dengan acara seminar, *workshop*, dll.
- p. Fasilitas izin, cuti, dan cuti hamil
- q. Program kesejahteraan pelayanan meliputi:
  - r. Asuransi kesehatan dengan BPJS
  - s. Jaminan sosial dengan TASPEN
  - t. Fasilitas kredit

Program-program tersebut adalah bentuk usaha instansi dalam memaksimalkan tingkat kesejahteraan pegawai agar kebutuhannya tercukupi sehingga mereka dapat merasa nyaman dan lebih fokus dengan pekerjaannya. Berdasarkan indikator kesejahteraan menurut Hasibuan (2019), daftar program kesejahteraan yang disediakan pihak instansi bisa dikatakan cukup lengkap. Program yang disediakan sudah meliputi tiga dimensi kesejahteraan yaitu program kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas, dan program kesejahteraan pelayanan. Saat kebutuhan pegawai telah tercukupi, instansi berharap pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi instansi. Pada kasus Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat, program kesejahteraan yang telah ditawarkan pihak instansi terkesan tidak sebanding dengan rendahnya kinerja yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Rempowatu *et al.* (2020) menunjukkan sumbangan peningkatan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 51,52% ditentukan oleh variabel kesejahteraan, sedangkan sisanya sebesar 48,48% ditentukan oleh variabel lain. Hasil penelitian Soekardi (2012) menunjukkan variabel kesejahteraan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dibanding variabel semangat kerja dan motivasi kerja. Kebijakan dan fasilitas kesejahteraan yang efektif dan efisien

membuat karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih baik dan meningkatkan efektivitas organisasi (Tiwari, 2014). Keadaan ini menimbulkan pertanyaan bagaimana sebenarnya tingkat kesejahteraan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat dan seberapa besar pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawainya.

Setelah ditelusuri lebih lanjut, ditemukan fenomena kesejahteraan lain yang terjadi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura. Fenomena tersebut terkait peraturan pemerintah mengenai pemotongan tunjangan kinerja dari gaji ke-13 dan THR bagi PNS sejak munculnya pandemi Covid-19 di awal tahun 2020. Peraturan ini berimbas pada pembayaran gaji ke-13 dan THR PNS tahun 2020-2021. Gaji ke-13 dan THR adalah penghasilan tambahan PNS yang komponennya terdiri dari gaji pokok ditambah tunjangan melekat dan tunjangan kinerja. Perbedaannya adalah gaji ke-13 PNS dibayarkan setiap tengah tahun, sedangkan THR biasanya dibayarkan menjelang lebaran. Pada tahun 2020, pemotongan tunjangan kinerja berlaku pada THR dan Gaji ke-13 PNS, sedangkan pada tahun 2021 pemotongan tunjangan kinerja hanya berlaku pada gaji ke-13 saja. Pemotongan ini dimaksudkan sebagai bentuk perhatian pemerintah bagi masyarakat yang terdampak pandemi Covid-19 dengan mengalokasikan jatah tunjangan kinerja PNS untuk menangani kasus Covid-19 di Indonesia. Fenomena ini membuat pegawai mengalami penurunan jumlah penghasilan tambahan yang cukup signifikan. Berikut data perbandingan Gaji Ke-13 dan THR yang diterima seluruh pegawai tahun 2018-2021:

Tabel 1.4. Data Gaji Ke-13 dan THR Seluruh Pegawai Tahun 2018-2021

<b>Tahun</b>	<b>Gaji Ke-13</b>	<b>THR</b>	<b>Total</b>
2018	Rp 1.674.986.211	Rp 1.674.986.211	Rp 3.349.972.422
2019	Rp 1.585.133.414	Rp 1.585.133.414	Rp 3.170.266.828
2020	Rp 772.823.033	Rp 772.823.033	Rp 1.545.646.066
2021	Rp 1.053.375.376	Rp 1.714.197.333	Rp 2.767.572.709

*Sumber: Sub. Bag. Keuangan*

Data pada tabel 1.4. menunjukkan perbandingan antara jumlah total penghasilan tambahan yang diterima seluruh pegawai saat situasi normal di tahun 2018 yaitu

sebesar Rp 3.349.972.422; dan di tahun 2019 sebesar Rp 3.170.266.828; serta jumlah total penghasilan tambahan yang diterima seluruh pegawai saat pemotongan sudah berlaku di tahun 2020 sebesar Rp 1.545.646.066; dan di tahun 2021 sebesar Rp 2.767.572.709. Pada tahun 2020, pemotongan tunjangan kinerja pada THR juga dilakukan sehingga hasilnya lebih rendah dibanding pemotongan tunjangan kinerja tahun 2021 yang hanya berlaku pada gaji ke-13 pegawai saja. Dapat dilihat pada tahun 2020 dan 2021, pemotongan tunjangan mengakibatkan penurunan jumlah pendapatan tambahan bagi pegawai yang cukup signifikan. Akpoviroro *et al.* (2018) menyebutkan pemberian bonus dan tunjangan bagi pegawai meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Implementasi program kesejahteraan yang tepat diharapkan dapat memberikan motivasi tambahan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Rempowatu *et al.* (2020) dan Mar'ie & Praptiestrini (2020) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan terhadap kinerja. Sebagai sektor publik, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura perlu menjaga kinerja pegawainya tetap prima sehingga mampu memberikan pelayanan yang efektif dan efisien bagi masyarakat. Kinerja pegawai yang baik didukung oleh pemenuhan kesejahteraan yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Soekardi (2012) menunjukkan variabel kesejahteraan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri dibanding variabel semangat kerja dan motivasi kerja. Penelitian oleh Murtiningsih (2012) juga menunjukkan variabel kesejahteraan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri dibanding variabel motivasi kerja dan fasilitas kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2021) dan Nasution (2020) menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibanding kesejahteraan dan semangat kerja. Perbedaan penemuan dalam penelitian ini membuat penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait pengaruh variabel kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan fenomena dan kajian penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan data sekunder yang ditemukan saat studi pendahuluan, saat ini Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura sedang mengalami permasalahan terkait kinerja pegawainya. Fenomena tersebut dapat dilihat melalui data penilaian kinerja bulan Januari-Juni 2021 yang mengalami fluktuasi dan tidak pernah mencapai sasaran yang ditetapkan. Selain itu, ditemukan juga masalah motivasi kerja pegawai berdasarkan tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai pada data absensi pegawai bulan Januari-Juni 2021 serta penulis mendapati sikap-sikap yang mencerminkan kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan saat observasi di lokasi objek penelitian. Berdasarkan data sekunder mengenai program kesejahteraan yang telah disediakan pihak instansi bagi pegawai, program kesejahteraan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat sudah meliputi tiga dimensi kesejahteraan yaitu program kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas, dan program kesejahteraan pelayanan. Namun program kesejahteraan yang ditawarkan pihak instansi terkesan tidak sebanding dengan rendahnya kinerja pegawai yang dihasilkan. Fenomena kesejahteraan lain yang ditemukan adalah terkait kebijakan pemotongan komponen tunjangan kinerja pada gaji ke-13 dan THR PNS oleh pemerintah untuk membantu penanganan Covid-19 sehingga pegawai mengalami penurunan jumlah penghasilan tambahan yang cukup signifikan saat ini. Keadaan ini menimbulkan pertanyaan bagaimana sebenarnya tingkat kesejahteraan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat dan seberapa besar pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawainya. Sebagai sektor publik, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura perlu menjaga kinerja pegawainya tetap prima sehingga mampu memberikan pelayanan yang efektif dan efisien bagi masyarakat. Kinerja pegawai yang baik didukung oleh pemenuhan kesejahteraan yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana tingkat

kesejahteraan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat serta mengetahui pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

#### **1.4. Pertanyaan Penelitian**

Adapun pertanyaan penelitian berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kesejahteraan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat?
- 2) Bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat?
- 3) Bagaimana kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat?
- 4) Seberapa besar pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat secara simultan maupun parsial?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian berdasarkan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana tingkat kesejahteraan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
- 4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat secara simultan dan parsial.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1. Aspek Teoritis**

- 1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan

sehingga dapat memperkuat teori-teori mengenai kesejahteraan pegawai, motivasi kerja, dan kinerja maupun untuk merespon penelitian terdahulu.

- 2) Memberikan informasi atau bahan pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian dengan bidang yang sama.

#### **1.6.2. Aspek Praktis**

- 1) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan teori yang telah diperoleh saat masa perkuliahan ketika menghadapi dunia kerja di suatu instansi atau perusahaan nanti.
- 2) Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura atau perusahaan dan instansi lainnya.
- 3) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan ilmu baik sebagai ilmu baru atau melengkapi yang sudah ada.

#### **1.7. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian yang berisi profil umum; sejarah, visi misi; serta logo instansi, latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

##### **b. BAB II TINJUAN PUSTAKA**

Bab ini meliputi tinjauan pustaka penelitian mencakup teori-teori yang sudah ada dalam buku, maupun temuan-temuan terbaru dari jurnal, skripsi, tesis dan disertasi yang dapat dipercaya, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian.

##### **c. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan karakteristik penelitian, alat dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel penelitian, serta teknik analisis data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

**d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil penelitian dari data yang telah diolah antara lain: karakteristik responden; analisis deksriptif; uji asumsi klasik; analisis regresi linier berganda; uji hipotesis; dan uji koefisien determinasi.

**e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini meliputi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian serta impilkasi teoritis maupun praktis dari hasil penelitian.