

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi baik instansi swasta maupun instansi pemerintah. SDM merupakan salah satu penentu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian SDM merupakan bagian dari suatu sistem organisasi, yang tentunya juga merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja dengan penekanan pada pencapaian hasil kerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Untuk itu setiap individu harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sumber daya yang lebih baik akan membentuk kinerja yang lebih baik Andriyati Tanjung, (2019:39).

Meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu keharusan bagi pegawai. Pengesahan UU no. 32 Tahun 2004 yang diubah ke UU no 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah atau Daerah Otonom yang merupakan konsekuensi logis bagi aparaturnya pemerintah daerah untuk lebih profesional, tanggap, dan transparan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Nurlaely Razak, (2021:121). Kebijakan desentralisasi oleh pemerintah pusat kepada daerah yaitu pelaksanaan otonomi daerah menjadikan setiap daerah memiliki kewenangan yang cukup besar untuk mengambil keputusan yang dianggap sesuai dengan kebutuhan daerah.

Hal ini dimungkinkan karena keragaman kekuasaan baru yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Dengan perubahan yang mendasar ini, diperlukan kesiapan daerah untuk menyelenggarakan dengan sebaik-baiknya dalam segala urusan pemerintahan hingga bidang rumah tangga. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompetensi digunakan sebagai bekal seseorang dalam mencari, meneliti, dan mengevaluasi informasi yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga sumber daya manusia memiliki kompetensi untuk dapat menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan atau lembaga. Banyaknya sarana

dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga, diperlukan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik yang tidak luput dari sorotan masyarakat mengenai kinerja pegawai

Kinerja karyawan dan sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi karena berdampak pada peningkatan kualitas pemerintahan, terutama organisasi yang mengutamakan aspek pelayanan Yeti Kusyati (2020:997). Dengan demikian, pemerintah harus benar-benar memberikan pembinaan kepada aparatur atau lembaga pemerintah daerah yang dinaungi agar terarah dan terpadu guna meningkatkan profesionalisme, kemampuan, dan semangat kinerja aparatur atau lembaga pemerintah daerah dalam menjalankan tugasnya

Menurut Zati, at.al. (2020:126), kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja karyawan dari masing-masing karyawan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam bekerja, untuk periode waktu tertentu untuk penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan adanya kompetensi dan motivasi yang dapat diterima oleh seluruh karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur kinerja organisasi; dalam hal ini perlu dilakukan evaluasi secara terus menerus terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya kinerja kerja yang telah terpelihara dengan baik atau bahkan ditingkatkan.

Kabupaten Bandung Barat adalah sebuah kabupaten baru di provinsi Jawa Barat yang dibentuk tahun 2007 sebagai hasil pemekaran dari Kabupaten Bandung

masuk kedalam wilayah Bandung Raya Wahdiniwaty, at.al. (2019:54). Bandung Raya sebagai wilayah metropolitan berada di tengah-tengah provinsi Jawa Barat Wahdiniwaty, (2013:79) dan sebagai salah satu kota terbesar di Indonesia, memiliki satuan dinas yang dikhususkan untuk mengolah hasil perkebunan yakni Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

Dinas Perkebunan menjadi satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Dinas Perkebunan dibentuk dan ditetapkan pada PP no 22 tahun 1975, berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2014 Tentang Perkebunan, yang mempunyai tugas pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia, sarana produksi, alat dan mesin, budi daya, panen, pengolahan, dan pemasaran terkait Tanaman Perkebunan.

Visi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat adalah menghasilkan produk barang, jasa, kepuasan yang sesuai dengan harapan masyarakat yang dilayani. Misinya adalah untuk Peningkatan Produksi dan Produktivitas Perkebunan yang Berdaya Saing dan Ramah Lingkungan. Penguatan Kelembagaan, Kemitraan dan Permodalan Perkebunan. . Peningkatan Sinkronisasi dan Sinergitas Pengembangan Agribisnis Perkebunan. Serta Peningkatan Produktifitas SDM.

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal, belum dapat dicapai karena masih menghadapi kendala seperti yang berkaitan dengan kompetensi yaitu pegawai dengan latar belakang teknik ditempatkan di bagian umum, ada pegawai dengan latar belakang sosial- pendidikan yang ditempatkan di departemen keuangan, sehingga inkonsistensi pendidikan berdampak pada pemahaman tugas yang diembannya.

Berdasarkan Pasal 203 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Secara lebih spesifik tentang pengembangan kompetensi yang diatur dalam Pasal 203 PP Manajemen PNS, dimana dalam ketentuan tersebut dinyatakan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja

dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Lebih lanjut dalam Pasal 203 ayat (4) dijelaskan bahwa Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Selama masa orientasi atau masa percobaan bagi Pegawai Negeri Sipil, proses pendidikan dan pelatihan diintegrasikan untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan nasionalisme, sifat kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, serta memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang. Untuk mengembangkan kompetensi ASN, setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi dalam rencana kerja anggaran tahunan dalam rangka pengembangan karir khususnya PNS. Pengembangan karir PNS harus mempertimbangkan kompetensi.

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian ASN melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan dalam bentuk tugas belajar dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan standard kompetensi jabatan dan pengembangan karier

Pengaturan pengembangan kompetensi bagi pegawai ASN ini memberikan legalitas bahwa Pemerintah serius dalam upaya meningkatkan kompetensi setiap ASN untuk meningkatkan daya saing yang akan berimplikasi kepada peningkatan standar dan mutu pelayanan kepada masyarakat, karena ke depan tantangan yang dihadapi oleh ASN tidaklah mudah, mereka harus segera menyiapkan diri dan adaptif dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi Roni (2021:12)

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku seseorang di kantor. Menurut Busro (2018:26), kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal lainnya dari seorang individu untuk dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan kecakapan atau pengetahuan yang dirinci oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai yang unggul dalam bidang tersebut.

Fenomena yang tidak kalah penting untuk dicermati dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah faktor motivasi kerja. Masalah motivasi kerja bukanlah masalah yang sangat mudah, baik dalam memahaminya ataupun bagaimana menerapkannya. Memang tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan yang harus dilihat.

Namun dengan motivasi kerja yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin sedetail mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena mereka percaya bahwa dengan berhasilnya organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, maka kepentingan pribadi para anggota organisasi juga akan meningkat. dipertahankan Nur, (2020:885).

Secara teoritis, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain motivasi, pelatihan, kompetensi, teknologi, dan peluang berprestasi. Di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri, penelitian ini berfokus pada variabel yang diteliti: kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi berkewajiban untuk menjaga kinerja karyawan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Seperti dijelaskan di atas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kompetensi, dan motivasi kerja. Berikut adalah table kehadiran dan capaian kinerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Menurut Serdamayanti (2019:20) salah satu indikator dalam kinerja adalah ketetapan waktu (*promptness*) dimana waktu jam masuk menjadi pengukuran dimensi tersebut, berikut merupakan table data kehadiran dan capaian kinerja yang diberikan badan kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Tabel 1.1 Kehadiran dan Capaian Kerja

Bulan / Tahun	Jumlah Karyawan	Kehadiran			Capaian Kinerja Dalam Menit		Tanpa Keterangan	
		Hadir	Alpa	Cuti	Target	Aktual	Alpa	Telat
Desember 2021	179	3333	0	48	1499850	1499509	0	116
Januari 2022	179	2765	0	237	1329450	1328836	0	331
Februari 2022	179	2300	0	274	1107672	1033967	0	136
Maret 2022	179	2988	9	396	1418793	13403078	9	160
April 2022	179	2897	11	114	1358100	1309030	11	433
Mei 2022	179	2553	0	117	1175850	1148199	0	301

*angka kehadiran dalam hari

Sumber : Kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

Dari data 1.1 di atas dapat menunjukkan bahwa jumlah daftar kehadiran karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dalam kurun waktu enam bulan terakhir dari bulan Desember 2021 sampai bulan Mei 2022, dari table di atas dapat dilihat tingkat keterlambatan atau telat terjadi di bulan Januari meskipun ada penurunan di bulan Februari akan tetapi terjadi kenaikan kembali di bulan Maret sampai dengan April, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dari tingkat keterlambatan atau ketepatan waktu mengalami trend menurun.

Hasil pra-survey yang dilakukan oleh 25 orang karyawan terkait kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat melalui kuisioner menunjukkan bahwa kinerja karyawan berdasarkan indikator Kualitas dan Ketepatan Waktu

Tabel 1.2 Pra Survey Kinerja

Pertanyaan	Ya		Tidak	
	f	%	f	%
Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya	9	36%	16	64%

Saya bisa memberikan inisiatif dalam pekerjaan saya	7	28%	18	72%
Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	17	68%	8	32%
Saya dapat berkomunikasi dengan baik	20	80%	5	20%
Saya selalu datang ke kantor tepat waktu	22	88%	3	12%
Kinerja Karyawan	Rata %	60%	Rata %	40 %

Sumber : Survey awal tentang Kinerja Karyawan (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa atau sebesar (37%) merasa mereka diberikan fasilitas yang menunjang dalam bekerja sedangkan sebesar (63%) merasa tidak atau belum diberikan fasilitas yang menunjang. Sementara itu sebesar (28%) merasa mereka bisa memberikan inisiatif dalam bekerja, sebesar (72%) merasa belum bisa memberikan inisiatif dalam pekerjaannya, atau sebesar (68%) bahwa mereka memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya dan sebesar (32%) mereka merasa belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya, sementara itu sebesar (80%) dapat berkomunikasi dengan baik sedangkan sebanyak (20%) tidak dapat berkomunikasi dengan baik, sedangkan sebesar (88%) merasa selalu datang ke kantor tepat waktu sedangkan sebesar (40%) merasa sering datang ke kantor tidak tepat waktu.

Dari survey awal diatas terlihat nilai rata-rata pada kinerja karyawan yang menjawab Ya sebanyak (60%) dan tidak (40%), adanya ketidak siapan karyawan dalam kinerjanya di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, sehingga dapat di analisa kinerja karyawan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat belum berjalan secara optimal. (Muhammad; Busro, Muhammad;, 2018:25) mengatakan bahwa kinerja yang baik adalah dilihat dari kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang selama periode tertentu, biasanya dalam satu tahun.

Tercapainya kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat juga sangat ditentukan oleh kemampuan Kepala Dinas dalam memimpin, membina, dan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu dengan melaksanakan motivasi. Motivasi adalah salah satu fungsi organik dari manajemen. Keberhasilan pelaksanaan motivasi di atas tergantung pada kemampuan Kepala

Dinas dalam melaksanakan prinsip-prinsip motivasi. menurut Yayat Rohdiyat Sp yang berjabatan staf ahli madya fungsional Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, yang di wawancarai di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat Area Bandung Jl. Surapati No. 67 Bandung pada tanggal 3 Juni 2022 menerangkan bahwa “motivasi yang diberikan oleh kepala dinas sangat berperan penting karna bisa membuat karyawan termotivasi, kebijakan-kebijan yang dibuat yang sesuai dengan visi serta misi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, serta dapat memberikan mental kerja yang baik bagi karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, yang saya rasakan seperti itu setiap atasan biasanya memberikan motivasi kepada bawahannya baik secara formal dalam sebuah rapat dinas, atau nonformal secara lisan”. Motivasi yang baik dapat memperkuat kinerja karyawan. dan mengarah pada peningkatan kinerja (Yeti Kuswati, 2020:996) sedangkan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi (Bashaer, A. and Singh, S, 2017:844)

Pra survey juga dilakukan terkait dengan motivasi yang dilakukan di ruang lingkup Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat melalui kuisisioner dapat terlihat pada tabel di berikut.

Tabel 1.3 Pra Survey Motivasi

Pertanyaan	Ya		Tidak	
	f	%	f	%
Saya tidak suka menyendiri	8	32%	17	68%
Saya dapat bekerja secara fleksibel dalam menjalankan tugas saya.	11	41%	14	59%
Pekerjaan yang saya lakukan dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.	18	72%	7	28%
Motivasi	Rata %	48%	Rata %	52 %

Sumber : Survey awal tentang Motivasi Karyawan (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 mayoritas karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat memiliki rasa tanggung jawab akan motivasi dirinya selama bekerja di ruang lingkup Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, sebanyak (32%) merasa dirinya tidak suka menyendiri, sementara sebesar (68%) mereka merasa suka menyendiri. Sedangkan sebesar (41%) merasa dapat bekerja secara fleksibel serta sebesar (72%)

merasa pekerjaannya dapat menjamin kehidupannya di hari tua atau sebesar (28%) merasa pekerjaannya belum menjamin kehidupan di hari tua. Dari survey awal ditatas terlihat nilai rata-rata pada motivasi karyawan yang menjawab Ya (48%) dan tidak (52%), hal ini menunjukkan adanya indikasi bahwa motivasi yang terjadi di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat berjalan belum cukup baik.

Selain motivasi kompetensi juga sangat mendukung dalam kinerja karyawan, Kompetensi merupakan faktor fundamental yang ada pada seseorang yang memiliki kemampuan lebih dan membedakannya dengan orang lain yang memiliki kemampuan rata-rata (Phong Thanh Nguyen, 2020:19). Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik (Stephen P. Robbins, Mary A. Coulter, 2020:32).

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Hasil wawancara menurut Yayat Rohdiyati Sp selaku fungsional pengawas benih tanaman Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat berpendapat bahwa “kompetensi sangatlah penting bagi suatu organisasi, bahkan dalam organisasi pemerintahan dimana tingkat kompetensi terutama daya berpikir akan berpengaruh terhadap hasil atau kualitas kerja, yang nantinya dapat menentukan kinerja karyawan itu sendiri, setiap tahunnya dinas selalu melakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawannya”.

Pra Survey juga dilakukan terkait Kompetensi yang dilakukan di ruang lingkup Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat melalui kuisioner dapat terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 1.4 Pra Survey Kompetensi

Pertanyaan	Ya		Tidak	
	f	%	f	%
Saya memiliki skil atau kemampuan dalam menjalankan tugas baik secara fisik maupun mental.	12	48%	13	52%
Saya dapat bekerja di bawah tekanan	7	25%	18	75%

Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.	20	80%	5	20%
Saya dapat bekerja efektif dalam berbagai situasi	22	88%	3	12%
Kompetensi	Rata %	60%	Rata %	40 %

Sumber : Awal Survey Tentangn Kompetensi (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut dapat dikatakan secara garis besar mayoritas karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, memiliki kerja yang skill atau kemampuan yang sebesar (48%) merasa memiliki skill atau kemampuan baik secara fisik atau mental sedangkan (52%) mereka merasa tidak mempunyai skill atau kemampuan baik secara fisik atau mental. Sementara sebesar (25%) merasa dapat bekerja dibawah tekanan sedangkan sebesar (75%) merasa tidak dapat bekerja dibawah tekanan, sedangkan sebesar (80%) merasa memiliki tingkat pengetahuan yang memadai di bidangnya sebesar (20%) merasa belum memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi di bidangnya. Dari survey awal ditatas terlihat nilai rata-rata pada kinerja karyawan yang menjawab Ya sebanyak (60%) dan Tidak (40%). Hal ini menunjukkan adanya indikasi bahwa kompetensi di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat masih belum optimal karena masih adanya ketidak siapan parpegawai dalam mempersiapkan kompetensi mereka,

Diantara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja, kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh paling banyak Menurut Siswanda (2021:202) kompetensi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, hal ini juga selaras dengan Subhan Djaya (2021:5) kompetensi dan motivasi berepengaruh terhadap kinerja karyawan serta Dwiyanti at.al. (2019:120) yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi paling banyak berpengaruh terhadap kinejar karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas serta mengacu pada penelitian terdahulu maka penulis tertarik mengambil judul **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Identifikasikan permasalahan yang terjadi di ruang lingkup Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dari latar belakang di atas dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kompetensi karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat tidak sepenuhnya merata, porsi kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja sehingga inkonsistensi kompetensi mereka berdampak pada pemahaman tugas yang diembannya.
2. Motivasi karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat masih bergantung kepada kemampuan Kepala Dinas sebagai pemberi motivasi kepada karyawannya,
3. Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat memiliki kinerja karyawan yang cukup baik dan belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari daftar kehadiran dimana cuti dan tanpa keterangan telat dapat menurunkan kinerjanya.

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latarbelakang dan identifikasi masalah di atas rumusan masalah yang penulis ambil dapat di katagorikan sebagai berikut :

- 1.) Bagaimana kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
- 2.) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
- 3.) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
- 4.) Apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka untuk tujuan penelitian dapat diambil sebagai berikut

- 1) Untuk mengetahui kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat,
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah di dalam pelaksanaan penelitian ini diadakan agar lebih terarah dan memudahkan untuk pembahasannya sehingga nantinya tujuan penelitian dapat tercapai dengan baik, Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan terhadap karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat wilayah Area Bandung.
2. Penelitian dilakukan terhadap factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan kompetensi.
3. Penelitian dilakukan untuk mengukur motivasi dan kompetensi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat wilayah Area Bandung atas kinerja karyawan pada satu kali waktu (*cross section*).

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di ambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Operasional .
 - a. Bagi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan produktivitas kerja

khususnya dalam bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia. Dalam rangka mencapai visi dan misi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

- b. Bagi dinas lainnya, dapat di jadikan salah satu acuan untuk meningkatkan produktifitas kerja khususnya dala pengelolaan Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan pengembangan ilmu

- a. Bagi Penulis, diharapkan penelitian ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan dibidang manajemen, dan khususnya progam *Study Magister Manajement* dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM)
- b. Bagi Dunia Akademik, sebagai bahan literatur rewev dalam akademik khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).
- c. Bagi Penelitian Baru, Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Tempat dilakukan penelitian ini adalah di ruang lingkup Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat Area Bandung Jl. Surapati No. 67 Bandung, sebagai tempat memperoleh data dan informasi dari pihak karyawan.

1.6.2 Waktu Penelitian

Peneitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan, mulai awal bulan Desember 2021 dan berakhir pada bulan Mei 2022, mulai dari pembuatan proposal hingga waktu siding akhir

Tabel 1.5 Waktu Penelitian

Keterangan	Bulan																			
	Februai				Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Proposal	■	■	■	■																
Pelaksanaan Penelitian					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
Pengumpulan dan Pengolahan Data							■	■	■	■	■	■	■	■						
Penyusunan Laporan dan Bimbingan															■	■	■	■	■	■
Sidang Tesis																				

1.7 Sistematisasi

- BAB I Pendahuluan terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah dan asumsi serta sistematika penulisan.
- BAB II KajianPustakaterdiri atas kajian teori yang relevan dengan penelitian dan membuat hipotesis
- BAB III Metodologi Penelitian terdiri atas tempat penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data dan metode analisis
- BAB IV Hasil dan Pembahasan terdiri dari uraian mengenai hasil yang diteliti dan dianalisis.
- BAB V Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu