

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang baik mencerminkan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan utama bagi setiap organisasi publik, termasuk Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi, motivasi kerja, dan beban kerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Pegawai dengan kompetensi yang sesuai akan lebih mudah memahami pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas dengan benar, dan mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, kompetensi yang kurang memadai dapat menyebabkan rendahnya kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat pegawai mau dan berusaha untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, serta keinginan untuk mencapai target kerja yang ditetapkan.

Rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja sehingga kinerja pegawai menurun. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu rendah juga dapat menyebabkan pegawai kurang produktif. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat sangat diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai yang optimal.

Dinas Perkebunan Provinsi Jambi merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan sektor perkebunan. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidang kerja, motivasi kerja yang tinggi, serta kemampuan mengelola beban kerja dengan baik. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan perbedaan kinerja antarpegawai yang diduga dipengaruhi oleh perbedaan kompetensi, tingkat motivasi kerja, dan beban kerja yang dirasakan.

Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana kompetensi, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Adapun jumlah pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir sebagai berikut.

Tabel 1.1
Jumlah pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Pada tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2020	82	-
2021	83	1,21
2022	85	2,40
2023	87	2,27
2024	89	2,29

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2025

Tabel 1.1, jumlah pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi selama periode 2020–2024 menunjukkan kecenderungan meningkat setiap tahun. Pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 82 orang dan dijadikan sebagai tahun dasar. Pada tahun 2021 jumlah pegawai meningkat menjadi 83 orang atau mengalami kenaikan sebesar 1,21%. Selanjutnya pada tahun 2022 jumlah pegawai kembali bertambah menjadi 85 orang dengan persentase perkembangan sebesar 2,40%, yang menunjukkan adanya peningkatan kebutuhan tenaga kerja dibandingkan tahun sebelumnya.

Pada tahun 2023 jumlah pegawai meningkat menjadi 87 orang dengan persentase perkembangan sebesar 2,27%, dan pada tahun 2024 kembali meningkat menjadi 89 orang atau mengalami kenaikan sebesar 2,29%. Secara keseluruhan, peningkatan jumlah pegawai yang terjadi secara bertahap ini menunjukkan adanya penambahan beban dan tanggung jawab kerja di lingkungan Dinas Perkebunan Provinsi Jambi, sehingga menuntut pegawai untuk memiliki kompetensi yang baik, motivasi kerja yang tinggi, serta kemampuan mengelola beban kerja agar kinerja tetap optimal.

Tabel 1.2
Data kompetensi pegawai pada kantor dinas perkebunan
provinsi jambi pada tahun 2020-2024

Tahun	Nama Kegiatan Pelatihan	Jumlah Peserta (Org)	keterangan
2020	Pelatihan Budidaya Kelapa Sawit Berkelanjutan	30	Tatap Muka
	Pelatihan Pengendalian Hama Terpadu (PHT)	28	Lapangan
2021	Pelatihan Pasca Panen Kakao	35	Tatap Muka
	Pelatihan Pembuatan Pupuk Organik	34	Praktek
2022	Pelatihan Budidaya Kopi Rakyat	30	Lapangan
	Pelatihan Digitalisasi Data Perkebunan	37	Hybrid
2023	Pelatihan Good Agricultural Practices (GAP)	35	Tatap Muka
	Pelatihan Sertifikasi Produk Perkebunan	33	Tatap Muka
2024	Pelatihan Diversifikasi Olahan Hasil Perkebunan	30	Praktek
	Pelatihan Adaptasi Perubahan Iklim	32	Lapangan

Sumber : kantor dinas perkebunan provinsi jambi tahun 2025

Berdasarkan **Tabel 1.2** perkembangan kegiatan pelatihan pada periode 2020–2022 menunjukkan fokus pada penguatan kemampuan dasar hingga pengenalan teknologi di sektor perkebunan. Pada tahun 2020, pelatihan masih menitikberatkan pada budidaya kelapa sawit berkelanjutan dan pengendalian hama terpadu dengan jumlah peserta sekitar 28–30 orang. Selanjutnya pada tahun 2021, materi pelatihan mulai berkembang ke arah peningkatan hasil dan efisiensi usaha melalui pelatihan pasca panen kakao dan pembuatan pupuk organik, disertai peningkatan jumlah peserta. Pada tahun 2022, pengembangan semakin terlihat dengan tetap dilaksanakannya pelatihan budidaya kopi rakyat serta masuknya

pelatihan digitalisasi data perkebunan, yang menunjukkan meningkatnya perhatian terhadap pemanfaatan teknologi.

Sementara itu, pada periode 2023–2024, kegiatan pelatihan diarahkan pada peningkatan mutu, daya saing, dan keberlanjutan usaha perkebunan. Tahun 2023 difokuskan pada penerapan standar produksi melalui pelatihan Good Agricultural Practices (GAP) dan sertifikasi produk perkebunan dengan jumlah peserta yang relatif stabil. Pada tahun 2024, pelatihan berkembang ke arah inovasi dan ketahanan usaha melalui diversifikasi olahan hasil perkebunan serta adaptasi terhadap perubahan iklim. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan terus berkembang secara bertahap dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan sektor perkebunan

Tabel 1.3
Data Gaji Pokok Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Pada Tahun 2020-2024

Tahun	Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV
2020	-	2.786.000	4.049.040	5.221.750
2021	-	2.640.550	3.936.325	5.110.230
2022	-	2.431.710	3.803.371	4.115.387
2023	-	3.017.000	3.812.868	4.337.612
2024	-	3.291.063	3.953.737	4.590.979

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2025

Tabel 1.3 menunjukkan perkembangan gaji pokok pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi berdasarkan golongan kepangkatan selama periode tahun 2020–2024. Dari data tersebut terlihat bahwa tidak terdapat pegawai pada Golongan I, sehingga struktur pegawai didominasi oleh Golongan II, Golongan III, dan Golongan IV. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah

memiliki tingkat kepangkatan menengah hingga tinggi yang umumnya disertai dengan tanggung jawab kerja yang lebih besar.

Pada Golongan II, gaji pokok mengalami fluktuasi selama periode pengamatan. Pada tahun 2020 gaji tercatat sebesar Rp2.786.000 dan mengalami penurunan pada tahun 2021 dan 2022 hingga mencapai Rp2.431.710. Namun, pada tahun 2023 dan 2024 terjadi peningkatan yang cukup signifikan, masing-masing menjadi Rp3.017.000 dan Rp3.291.063. Peningkatan ini menunjukkan adanya penyesuaian gaji yang dapat berdampak positif terhadap motivasi kerja pegawai golongan menengah.

Selanjutnya, gaji pokok Golongan III dan Golongan IV juga menunjukkan pola perubahan yang bervariasi. Golongan III mengalami penurunan dari tahun 2020 hingga 2022, namun kembali meningkat pada tahun 2023 dan 2024. Sementara itu, Golongan IV sebagai golongan tertinggi mengalami penurunan cukup tajam pada tahun 2022.

Tabel 1.4
Motivasi Kerja Pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Tahun 2020-2024

No	Uraian
1	Kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan
2	Jaminan untuk memperoleh pension setelah masa kerja berakhir
3	Adanya jaminan kesehatann bagi pegawai
4	Fasilitas kendaraan dinas dalam mendukung pelaksanaan tugas

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi

Tabel 1.4 selain itu motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jambi selama periode tahun 2020–2024, mencakup kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan, jaminan pensiun setelah masa

kerja berakhir, jaminan kesehatan, serta fasilitas kendaraan dinas dalam mendukung pelaksanaan tugas. Faktor-faktor ini menjadi dorongan penting bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya secara lebih optimal.

Kesempatan kenaikan jabatan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawab kerja. Jaminan pensiun dan jaminan kesehatan memberikan rasa aman bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus. Selain itu, fasilitas kendaraan dinas membantu kelancaran pelaksanaan tugas di lapangan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Tabel 1,5
Beban Kerja dan Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Dinas Perkebunan Provinsi Jambi

Tahun	Uraian	Target Renstra (%)	Realisasi Capaian (%)
2020	Kelapa sawit (ton)	100	70,52
	Kelapa (ton)	100	99,57
	Karet (ton)	100	97,90
	Pinang (ton)	100	254,28
	Kopi (ton)	100	107,24
	Kakao (ton)	100	12,74
2021	Kelapa sawit (ton)	100	92,99
	Kelapa (ton)	100	95,96
	Karet (ton)	100	96,99
	Pinang (ton)	100	237,53
	Kopi (ton)	100	107,24
	Kakao (ton)	100	12,48
2022	Kelapa sawit (ton)	100	97,80
	Kelapa (ton)	100	98,06
	Karet (ton)	100	96,35
	Pinang (ton)	100	285
	Kopi (ton)	100	106,82
	Kakao	100	15,03
2023	Kelapa sawit (ton)	100	99,16
	Kelapa (ton)	100	96,58
	Karet (ton)	100	95,77
	Pinang (ton)	100	322,70
	Kopi (ton)	100	110,22

	Kakao (ton)	100	16,22
2024	Kelapa sawit (ton)	100	97,04
	Kelapa (ton)	100	96,39
	Karet (ton)	100	93,63
	Pinang (ton)	100	371,64
	Kopi (ton)	100	102,01
	Kakao (ton)	100	17,83

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel kinerja tahun 2020–2024, seluruh komoditas setiap tahunnya memiliki target Renstra sebesar 100 persen. Secara umum, capaian produksi menunjukkan tren yang cukup baik dari tahun ke tahun. Kelapa sawit mengalami peningkatan signifikan, dari 70,52 persen pada tahun 2020 menjadi di atas 97 persen pada periode 2022–2024. Kelapa dan karet relatif stabil dengan capaian mendekati target, yaitu rata-rata di atas 93 persen. Komoditas kopi secara konsisten melampaui target setiap tahun dengan capaian lebih dari 100 persen, sedangkan pinang menunjukkan kinerja yang sangat tinggi karena realisasi produksinya jauh melebihi target, bahkan meningkat tajam dari 254,28 persen pada tahun 2020 menjadi 371,64 persen pada tahun 2024.

Sebaliknya, komoditas kakao menunjukkan capaian yang masih rendah selama lima tahun tersebut. Pada tahun 2020 dan 2021, realisasi kakao hanya berada di kisaran 12 persen, kemudian mengalami peningkatan secara bertahap hingga mencapai 17,83 persen pada tahun 2024. Meskipun terdapat perbaikan, capaian kakao masih jauh dari target yang ditetapkan dan menjadi komoditas dengan kinerja terendah dibandingkan komoditas lainnya. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian dan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan produksi kakao agar dapat mendekati target Renstra di tahun-tahun mendatang.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan keterangan di atas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jambi terus bertambah setiap tahun, namun pembagian tugas kerja belum sepenuhnya merata sehingga masih ada pegawai yang memiliki beban kerja lebih banyak dibandingkan pegawai lainnya.
2. Jumlah pegawai yang mengikuti kegiatan pelatihan setiap tahun masih terbatas dan belum mencakup seluruh pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi, sehingga kompetensi pegawai dalam hal pengetahuan dan keterampilan kerja masih belum merata.
3. Motivasi kerja pegawai belum sepenuhnya sama, karena tidak semua pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh kenaikan jabatan dan fasilitas kerja, sehingga hal ini dapat memengaruhi kinerja pegawai.
4. Pembagian beban kerja antar pegawai belum sepenuhnya seimbang, sehingga ada pegawai yang menerima beban kerja lebih besar dibandingkan pegawai lainnya.
5. Kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan, terutama pada beberapa bidang pekerjaan.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan hal di atas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi, motivasi kerja, beban kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi secara parsial ?

1.4 Tujuan masalah

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi secara simultan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi secara parsial.

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya kajian ilmiah di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pengembangan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai di sektor publik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Perkebunan Provinsi Jambi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai, pemberian motivasi kerja, serta pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional guna meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya kompetensi, motivasi kerja, dan pengelolaan beban kerja dalam meningkatkan kinerja, sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal dan profesional.