

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang sangat menentukan dalam proses pembangunan. Untuk pembangunan kualitas pelayanan hanya dapat diwujudkan dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif.

Kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individunya. Setiap organisasi berusaha untuk melakukan perbaikan Kinerja dan harapan karyawannya dan tujuan organisasi akan Tercapai. Badan ini sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dan sebagai individu yang akan bertindak sebagai aktivis organisasi aset yang harus dilatih dan dikembangkan.

Organisasi merupakan wadah untuk perkumpulan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, dalam sebuah ikatan dengan tujuan yang sama. Tujuan dari sebuah organisasi bisa dikatakan sebagai visi dan misi, yang berisi pandangan dari sebuah organisasi yang akan terjadi di masa mendatang. Sementara visi menjelaskan soal visi yang berada di dalam tata pemikiran yang abstrak, kemudian menjadi lebih mudah untuk dimengerti Terdapat dua bentuk organisasi dimana terdapat organisasi

sektor publik (instansi pemerintah) dan organisasi sektor swasta (perusahaan) perbedaan dari kedua organisasi tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perbedaan Sektor Publik (Instansi Pemerintah) Dan Organisasi Sektor Swasta (Perusahaan) Jika Dilihat Dari Segi Tujuan Organisasi tersebut Dibentuk

Sektor Publik (Instansi Pemerintah)	Organisasi Sektor Swasta (Perusahaan)
Tujuannya tidak untuk mencari laba atau keuntungan, instansi pemerintahan ini disediakan oleh pemerintah untuk membantu keperluan masyarakat.	Perusahaan bertujuan untuk mencari laba yang mana untuk pertanggung jawaban itu kepada pemegang saham.

Sumber: Data Diolah, July 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sektor publik (instansi pemerintah) dibentuk untuk mempermudah dan mendukung kegiatan masyarakat dengan memberikan pelayanan secara gratis untuk menunjang kebutuhan masyarakat. Instansi pemerintah mempunyai tujuan yang harus dicapai secara efektif dan efisien, dan untuk mencapai hal tersebut diperlukan kinerja Karyawan yang baik.

Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak hanya berasal dari kemampuan karyawan itu sendiri, tetapi juga dari orang-orang yang membimbing mereka dalam mencapainya. Instansi pemerintah dapat berperan penting dalam menciptakan kinerja Karyawan yang tinggi untuk pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang ada di dalam instansi pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN), menurut Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur

Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Karyawan Negeri Sipil dan Karyawan pemerintah. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut karyawan ASN yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Karyawan Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Terlihat bahwa kedudukan atau status jabatan Karyawan Negeri Sipil (PNS) dalam sistem birokrasi selama ini belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang professional.

Tantangan terbesar yang dihadapi oleh instansi pemerintah adalah bagaimana menampilkan aparatur yang professional memiliki motivasi Kerja yg tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna memenuhi aspirasi masyarakat. Tantangan tersebut merupakan salah satu alasan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk dapat bekerja secara maksimal sehingga akhirnya dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Indonesia merupakan salah satu negara yang termasuk dalam wilayah tropis yang mempunyai potensi pertanian cukup baik. Indonesia disebut sebagai “Lumbung Padi Dunia” karna Indonesia memiliki potensi besar dan sumber daya alam yang melimpah untuk produk pertanian salah satunya dibidang tanaman pangan salah satunya adalah padi. Selain itu sektor pertanian Indonesia berperan dalam pemerataan pembangunan dengan upaya pengentasan kemiskinan serta perbaikan pendapatan masyarakat. Selain itu sektor pertanian juga telah menjadi salah satu pembentukan

budaya bangsa dan penyeimbang ekosistem. dalam hal ini tentu sangat membutuhkan peranan kinerja pemerintah dalam membantu meningkatkan produksi pertanian di Indonesia.

Maka dari itu pemerintah menyediakan instansi yang bergerak dibidang pertanian agar dapat terus membantu meningkatkan produksi pertanian, dimana berdasarkan peraturan bupati Muara Enim nomor 17 tahun 2022 tentang susunan, kedudukan, tugas, fungsi dan struktur organisasi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Peternakan dimana pada pasal 7 ayat 1 mengatakan bahwa, Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian sub urusan tanaman pangan, hortikultura dan peternakan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu.

Dinas tanaman pangan, hortikultura, dan peternakan merupakan instansi pemerintah yang bergerak dibidang pertanian yang mana berfungsi sebagai penyedia pelayanan bagi petani dan peternak, pelayanan penyediaan bibit tanama, pelayanan benih, pelayanan bimbingan teknis, pelayanan pembinaan kelembagaan bagi petani/keompok tani, pelayanan jasa konsultasi oleh penyuluh, pelayanan armada mesin panen, pengendali hama, dan armada mesin tanam, pelayanan penyediaan pupuk, penyediaan data dan informasi pertanian. Dimana pelayanan ini diberikan secara gratis oleh pemerintah yang tentu sangat dibutuhkan oleh para petani.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Prasarana Sarana Dan Penyuluhan Dinas TPHP kabupaten Muara Enim, bapak Yadi Setiadi pada pertemuan di kantor dinas TPHP kabupaten Muara Enim pada tanggal 15 april 2023, peran dari

dinas TPHP tentu sangat dibutuhkan karena keberadaan alam yang subur, tenaga yang kuat, tidaklah cukup sebagai syarat dalam meningkatkan produksi pangan tanpa disertai ilmu dan teknologi pertanian yang mumpuni. Maka hal itulah diperlukan pendampingan dari Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Peternakan untuk membantu masyarakat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan demi meningkatkan produksi hasil petani. Indonesia sendiri memiliki 5 provinsi yang menjadi lumbung padi berikut diantaranya dengan hasil produksi padi tiga tahun terakhir:

Tabel 1.2
Produksi Padi Di 5 Provinsi Yang Menjadi Lumbung Padi Di Indonesia

No	Provinsi	Produksi Padi (Ton) 2020	100%	Produksi Padi (Ton) 2021	100%	Produksi Padi (Ton) 2022	100%
1	Jawa Timur	9.944.538,26	27,70%	9.789.587,67	27,07%	9.526.516,00	26,13%
2	Jawa Barat	9.016.772,58	25,11%	9.113.573,08	25,20%	9.433.723,00	25,88%
3	Jawa Tengah	9.489.164,62	26,43%	9.618.656,81	26,60%	9.356.445,00	25,67%
4	Sulawesi Selatan	4.708.464,97	13,11%	5.090.637,23	14,08%	5.360.169,00	14,70%
5	Sumatra Selatan	2.743.059,68	7,64%	2.552.443,19	7,06%	2.775.069,00	7,61%

Sumber: BPS, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas provinsi yang menjadi penghasil panen padi terbesar yaitu pada provinsi Jawa Timur dimana tahun 2022 produksi padi mencapai 26,13 % sedangkan untuk posisi terakhir itu ada Sumatra Selatan pada tahun 2022 dengan produksi padi mencapai 7,61% dari lima provinsi yang menjadi lumbung padi di Indonesia.

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa Sumatra selatan mengalami penurunan hasil produksi padi di tahun 2021 dan 2022 dimana pada tahun 2020 produksi padi di Sumatra selatan itu mencapai 7,64% ditahun 2021 mengalami penurunan yaitu 7,06% dan pada tahun mencapai 7,61% hal ini tentu terdapat permasalahan yang ada di Sumatra selatan dikarenakan pencapaian hasil produksi padi di Sumatra Selatan masih terbilang kecil dibandingkan pada tahun 2020. Sumatra Selatan memiliki 17 kabupaten penghasil padi yang mana kabupatennya terdiri dari:

Tabel 1.3
Produksi Padi Di Kabupaten Yang Ada Di Sumatra Selatan Tahun 2022

Nomor	Kabupaten/ Kota	Produksi Padi (Ton)	100%	Luas Panen (Hektar)	100%
1	Banyuasin	892.285,26	35,12%	177.557,94	34,39%
2	Ogan Komering Ulu Timur	558.995,26	22,00%	108.140,86	20,95%
3	Ogan Komering Ilir	444.370,50	17,49%	98.724,82	19,12%
4	Musi Banyuasin	150.680,10	5,93%	29.903,66	5,79%
5	Musi Rawas	127.435,43	5,02%	19.541,28	3,79%
6	Ogan Ilir	78.145,79	3,08%	20.529,06	3,98%
7	Lahat	65.585,83	2,58%	14.867,60	2,88%
8	Ogan Komering Ulu Selatan	51.020,23	2,01%	7.146,51	1,38%
9	Empat Lawang	49.409,61	1,94%	9.302,00	1,80%
10	Muara Enim	45.436,39	1,79%	12.516,82	2,42%
11	Penual Abab Lematang Ilir	17.251,12	0,68%	5.334,75	1,03%
12	Pagar Alam	15.333,25	0,60%	3.120,75	0,60%
13	Musi Rawas Utara	12.628,29	0,50%	2.899,25	0,56%
14	Ogan Komering Ulu	12.140,31	0,48%	2.995,52	0,58%
15	Palembang	10.892,42	0,43%	2.345,38	0,45%
16	Lubuk Linggau	9.188,60	0,36%	1.297,57	0,25%
17	Prabumulih	145,95	0,01%	35,82	0,01%

Sumber: Dinas TPHP Kabupaten Muara Enim, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat suatu permasalahan yang ada disalah satu kabupaten yang ada di Sumatra Selatan dimana terdapat perbandingan luas panen daerah Muara Enim dengan Ogan Kemiring Ulu Selatan dan Empat Lawang. Dengan

luas panen jauh lebih besar 2,42% sedangkan Ogan Kemiring Ulu Selatan luas panen sebesar 1,38%, Empat Lawang 1,80% dimana menghasilkan produksi padi jauh lebih banyak dibandingkan Muara Enim. Muara Enim hasil produksi padi sebesar 1,79% sedangkan Ogan Kemiring Ulu Selatan dan Empat Lawang menghasilkan produksi padi sebesar 2,01% dan 1,94%.

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut tentu jika dibandingkan dari beberapa kabupaten, kabupaten Muara Enim tidak sesuai dengan hasil produksi padi dengan luas panennya.

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang telah disepakati oleh Karyawan yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka Karyawan Negeri Sipil dituntut berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan instansi. Penurunan kinerja akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing Karyawan Negeri Sipil itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai sasaran kinerja Karyawan, peneliti perpedoman pada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 yang disaji pada Tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Unsur-Unsur Penilaian SKP Dan Perilaku Kerja

No	SKP	Perilaku Kerja
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	Tidak ada unsur	Kerja sama
6	Tidak ada unsur	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber: Peraturan Pemerintahan No 30 Tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.4 diatas menunjukkan sasaran Kerja Karyawan terdiri atas empat unsur yakni, kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan, perilaku Kerja yang didalamnya terdapat enam unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, Kerjasama, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, pimpinan instansi pemerintah harus memperhatikan seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan Negeri Sipil sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja Karyawan Negeri Sipil dalam instansi pemerintahan dapat menggunakan banyak cara seperti pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pengembangan karir, menciptakan lingkungan Kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi.

Pengukuran kinerja Karyawan hendaknya dapat di terjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada Karyawan tersebut. Pemerintah Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Karyawan Negeri Sipil (PNS). Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja. Penilaian prestasi Kerja penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja Karyawan, prestasi Kerja akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. Sasaran Kerja Karyawan, yaitu: rencana Kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Karyawan Negeri Sipil (PNS).
2. Perilaku Kerja, yaitu : setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Karyawan atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan pemerintah ini mensyaratkan setiap Karyawan wajib menyusun sasaran Kerja berdasarkan rencana Kerja tahunan instansi yang memuat kegiatan tugas, jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Sehingga setiap pemerintahan tau bagaimana Kinerja Karyawan pada setiap instansi yang ada pada pemerintahan Sumatra Selatan Setiap hasil penilaian kinerja Karyawan Negeri Sipil (PNS) wajib disampaikan kepada tim penilai kinerja. Hasil penilaian kinerja Karyawan Negeri Sipil (PNS) dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karir Karyawan Negeri Sipil (PNS)

Kinerja merupakan perbandingan hasil Kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, jika kinerja yang di hasilkan bisa melampaui atau mencapai standar target yang telah ditentukan maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan pencapaian maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

Kinerja Karyawan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh sebuah instansi termasuk pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim karena kinerja Karyawan mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya dan dengan kinerja karyawan yang tinggi tentu akan memberikan motivasi Kerja Karyawan dengan saling membantu dalam

melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Dalam hal ini tentu peranan pemimpin menjadi sangat penting dimana pemimpin harus dapat berupaya untuk selalu meningkatkan dan menjaga kinerja Karyawannya.

Dimensi kinerja terdiri dari kualitas Kerja, kuantitas Kerja, Kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif (John Miner Dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:70). Dalam mengetahui kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim, peneliti sebelumnya telah menyebar pra-survey kepada 34 responden Karyawan Negeri Sipil pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim yang menunjukkan hasil skor jawaban yang mengindikasikan beberapa permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja Karyawan yang sedang terjadi,

Tabel 1.5
Kinerja Karyawan Pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	3	5	21	2	3	103	3,0
2	Kuantitas Kerja	7	8	10	7	2	113	3,3
3	Kerja Sama	10	10	13	1	2	133	3,9
4	Tanggung Jawab	4	6	10	12	2	100	2,9
5	Inisiatif	5	10	14	4	1	116	3,4
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan							3,3	

Sumber: hasil olah data pra survey oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil pra survey yang diperoleh memiliki rata-rata skor sebesar 3,3 yang menunjukkan bahwa kinerja Karyawan pada kategori kurang baik. Dimana berdasarkan data tersebut dimensi tanggung jawab memiliki rata-rata terendah yaitu 2,9 dari lima dimensi kinerja karyawan dan kualitas

Kerja menjadi nomor kedua nilai rata-rata terendah yaitu 3.0. hal ini didukung berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Karyawan di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim bahwa masih banyaknya Karyawan yang ada didalam instansi yang masih suka tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang mana salah satu penyebabnya adalah kendala Karyawan yang sudah memiliki status berkeluarga. Sehingga banyak pekerjaan yang terkadang diserahkan ke karyawan lain. Sehingga hal itu menjadi alasan kualitas kinerja sebagian Karyawan menurun.

Kinerja memiliki peranan penting untuk dapat mencapai tujuan instansi. Dengan demikian untuk mendapatkan kinerja yang baik perlu dilakukan perbaikan terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja tidak hanya dilihat sebagai hasil, tetapi juga terkait dengan kemandirian, konsistensi dengan nilai-nilai organisasi, memahami masalah yang berkorelasi dengan tanggung jawab, dan berkomunikasi dengan baik.

Untuk menentukan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada 34 karyawan di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim. Dimana Menurut zami dalam Muhammad busro (2018:95) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan , lingkungan Kerja, stress Kerja, motivasi Kerja, dan budaya organisasi. Berikut hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja Karyawan:

Tabel 1.6
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS	S	N	TS	STS		
1.	Motivasi Kerja	<i>Need For Achievement</i>	1	3	26	4	0	103	3,0
		<i>Need For Affiliation</i>	3	5	21	2	3	103	3,0
		<i>Need For Power</i>	0	0	9	15	10	67	1,9
Rata-Rata							2,6		
2.	Lingkungan Kerja	Harmonis	10	10	9	5	0	127	3,7
		Kesempatan Untuk Maju	15	8	9	2	0	138	4,0
		Keamanan Dalam Kerja	9	15	10	0	0	135	3,9
Rata-Rata							3,8		
3.	Stress Kerja	Stress Lingkungan	24	10	0	0	0	160	4,7
		Stress Organisasi	9	2	10	15	0	113	3,3
		Stress Individu	1	7	15	10	1	99	2,9
Rata-rata							3,6		
4.	Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal)	2	6	5	15	6	85	2,5
		<i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasional)	5	5	3	6	15	87	2,55
		<i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	9	5	8	2	10	103	3,1
		<i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individual)	7	5	10	10	2	107	3,1
Rata-Rata							2,8		
5.	Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	24	10	0	0	0	160	4,7
		Keagresifan	16	6	12	0	0	140	4,1
		Kepribadian	25	9	0	0	0	161	4,7
		Performa	19	15	0	0	0	155	4,5

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS	S	N	TS	STS		
		Orientasi Tim	15	4	15	0	0	136	4,0
Rata-rata								4,4	
Total Skor= Nilai X Tingkat Kesetujuan Rata-Rata= Total: Responden Jumlah Rata-Rata Skor= Rata-Rata:Jumlah Pernyataan									

Sumber: hasil olah data pra-survey oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa tanggapan Karyawan mengenai 5 variabel yang diduga mempengaruhi kinerja yang memperoleh nilai terendah yaitu motivasi Kerja dengan hasil rata-rata sebesar 2,6 dan kepemimpinan transformasional dengan hasil rata-rata sebesar 2,8. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kurangnya motivasi Kerja dan peran kepemimpinan transformasional dibandingkan ke lima variabel pada tabel 1.6 di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey motivasi Kerja memiliki skor rata-rata sebesar 2,6 . Terdapat 3 dimensi dalam variabel motivasi Kerja dimana kategori yang memiliki skor rendah adalah dimensi *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) dengan rata-rata 1,9, sedangkan *Need For Achievement* (kebutuhan akan prestasi) dan *Need For Affiliation* (kebutuhan akan afiliasi) yaitu kurang baik dengan skor rata-rata 3,0.

Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan Kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S.P Hasibuan 2019:143). Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan

efektifitas dan efisiensi organisasi dalam melaksanakan segala kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan. Dengan lingkungan Kerja yang baik dan motivasi yang tinggi diharapkan Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan visi dan misi organisasi dalam suatu institusi. Motivasi adalah unsur yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, dengan demikian motivasi secara teratur digambarkan sebagai komponen yang mendorong perilaku individu.

Kepemimpinan bukan merupakan suatu hal yang dapat disepelekan keberadaannya didalam suatu organisasi, peran kepemimpinan sangat penting didalam organisasi. kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memberikan dukungan kepada para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri dimana hal ini demi kebaikan organisasi dan mampu memebrikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikut. Kepemimpinan yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja Karyawan, dimana kepemimpinan memegang peranan penting dalam segala upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey pada tabel 1.6 variabel kepemimpinan transformasional memiliki skor rata-rata sebesar 2,8 Terdapat empat dimensi dalam variabel Kepemimpinan Transformasional, dimana dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal) dengan nilai 2,50. Dan dimensi yang terendah kedua adalah *Inspirasional Motivation* (Motivasi Inspirasional) dengan nilai 2,55.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sutiyeem, Jumiatul Mulya, Nova Gustika (2019), Khairil Aswan Dan Reza Desma Yandiana (2023) Dan Yoshi Tania (2017) yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang ada diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim Pada (Devisi Tanamana Pangan) ”**.

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Produksi padi disumatra selatan mengalami penurunan
2. Tidak sesuainya hasil produksi padi dengan luas panen di kabupaten Muara Enim

3. Rekapitulasi kinerja karyawan pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim setiap tahun mengalami penurunan
4. Kinerja karyawan dalam katagori kurang baik
5. Tingkat tanggung jawab dan kualitas Kerja karyawan memiliki rata-rata terendah pada dinas tanaman pangan hortikultura dan peternakan di kabupaten Muara Enim
6. Terdapat permasalahan pada motivasi Kerja dan kepemimpinan transformasional
7. Pada motivasi Kerja kebutuhan akan kekuasaan yang memiliki angka terendah
8. Pada kepemimpinan transformasional terdapatnya masalah pada pemahaman di pengaruh ideal dan motivasi inspirasional.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim Pada (Devisi Tanaman Pangan)
2. Bagaimana Kepemimpin Transformasional pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim Pada (Devisi Tanaman Pangan)
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim Pada (Devisi Tanaman Pangan)
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan

Peternakan Kabupaten Muara Enim pada (Devisi Tanaman Pangan) Secara Simultan Dan Parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Motivasi Kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim Pada (Devisi Tanaman Pangan)
2. Kepemimpinan transformasional pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim Pada (Devisi Tanaman Pangan)
3. Kinerja karyawan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim Pada (Devisi Tanaman Pangan)
4. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim Pada (Devisi Tanaman Pangan) Secara Simultan Dan Parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan dijadikan sebagai bahan pendukung bagi peneliti selanjutnya serta menambah pengetahuan

khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi Kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) serta akan menjadi pengalaman yang berharga karena dapat mengetahui secara langsung motivasi Kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim berguna sebagai bahan referensi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan tambahan informasi dan masukan serta sebagai bahan penilaian dan evaluasi bagi manajemen akan pentingnya pengetahuan sumber daya manusia yang baik bagi pencapaian efektifitas instansi terutama lokasi yang menjadi tempat penelitian dari peneliti dimana pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatra Selatan sehingga penyimpangan-penyimpangan dapat dihindari dan sara-sara dapat digunakan sebagai solusi atau pertimbangan yang akan diambil dalam melakukan evaluasi untuk tindakan manajemen yang akan dilakukan dimasa yang akan mendatang.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya.