

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi kondisi masyarakat di era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak instansi-instansi pemerintah mengalami kegagalan atau kurang tepat sasaran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada renstra instansi tersebut, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut.

Harus diakui bahwa manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi berjalannya roda organisasi atau instansi pemerintahan. Walaupun aktivitas instansi tersebut sudah menggunakan teknologi modern, namun bagaimanapun juga majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan sebuah instansi pemerintah tidak akan tercapai.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan instansi pemerintah, maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Salah satu dari motivasi tersebut adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai, antara lain gaji atau upah yang memuaskan, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan bersifat progresif, yang artinya sesuai dengan jenjang karir.

Berlakunya UU Nomor 32 tahun 2004 Pasal 2 ayat (1) tentang otonomi daerah yang berbunyi “Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota yang masing-masing mempunyai pemerintahan daerah” telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan¹. Dimana setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerahnya baik dalam hal keuangan maupun produktivitas sumber daya manusianya.

Berdasarkan undang-undang tersebut, pemerintah daerah dipandang perlu untuk lebih meningkatkan produktivitas sumber daya aparatur disegala bidang. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai, maka adanya keharusan bagi pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan PNS. Adapun dalam hal meningkatkan kesejahteraan pegawai tersebut, pemerintah dapat melakukannya dalam bentuk pemberian insentif atau dengan kata lain tambahan penghasilan pegawai (TPP). Dimana insentif ini sangat berguna untuk menunjang kinerja pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Dijelaskan Dasar Hukum pemberian TPP sesuai dengan Pasal 39 Angka (1) Permendagri No 59 Tahun 2007 “Pemerintah Daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh Persetujuan DPRD sesuai dengan Ketentuan peraturan perundang-undangan”².

Begitu juga dengan pemerintah Provinsi Jawa Barat yang memberikan tambahan penghasilan atau yang lebih dikenal dengan sebutan insentif bagi para pegawai di seluruh

¹ Utang Rosidin, 2010, *Otonomi Daerah dan Desentralisasi*, Bandung, Pustaka Setia, hlm. 84.

² Permendagri No. 59 Tahun 2007, pasal 39 ayat (1)

instansi yang ada di lingkungan Provinsi Jawa Barat, yang salah satunya adalah Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat telah menjalankan pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009, dimana diharapkan pemberian tambahan penghasilan ini mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak, meningkatkan kinerja, motivasi, inovasi, dan penghargaan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, menyatakan bahwa insentif merupakan tambahan upah karena prestasi kerja yang tinggi, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan³.

Namun dalam kenyataannya berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis, ternyata masih banyak pegawai yang belum melaksanakan kewajibannya secara maksimal, sehingga produktivitas kerjanya pun masih belum optimal seperti yang diharapkan. Dalam hal ini disebabkan karena adanya beberapa permasalahan, diantara permasalahannya yaitu dilihat dari perilaku kerja dan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian awal, peneliti menemukan beberapa masalah di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat yang berhubungan dengan perilaku kerja, diantaranya yaitu dilihat dari absensi masih adanya para pegawai yang hadir terlambat atau pulang lebih cepat, sampai yang tidak masuk dengan berbagai alasan.

Dapat dilihat dari prosentase rekapitulasi harian kehadiran pegawai pada bulan Juni sampai Desember 2013. Pada bulan Juni prosentase kehadiran pegawai 79,21%; Juli 85,58%; Agustus 86,82%; September 81,49%; Oktober 86,27%; November 77,47%; dan

³ Sondang P. Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 267

Desember 77,61%. Sehingga dapat dilihat bahwa hampir kurang lebih 20% setiap bulannya para pegawai tidak masuk kerja dengan berbagai alasan.

Kemudian dilihat pula dari aspek prestasi kerja, dimana masih ada pegawai yang terkadang tidak melakukan tugasnya dengan maksimal, baik tugas pokok maupun tugas tambahan serta penyerahan laporan yang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Ini dapat dilihat dari Rekapitulasi Besaran Tambahan Penghasilan (RBTP) Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, dimana para pegawai masih banyak yang tidak menerima insentif berbasis kinerjanya secara utuh karena perolehan prosentase tambahan penghasilan yang dinilai berdasarkan capaian kinerjanya kurang maksimal atau tidak mencapai 100%.

Seperti yang dikemukakan oleh Hariandja (2002:265) bahwa insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima⁴.

Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa prosentase tambahan penghasilan berdasarkan capaian kinerja dari setiap pegawai belum maksimal. Diduga hal ini disebabkan karena aspek perilaku kerja dan prestasi kerja para pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat masih belum dilakukan sesuai dengan apa yang seharusnya. Dengan demikian diduga bahwa faktor inilah yang menjadi faktor penyebab rendahnya produktivitas pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

Bertitik tolak dari paparan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai Insentif yang akan dilaksanakan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Oleh karenanya peneliti akan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul:

⁴ Dikutip dari skripsi "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Bagian Penjualan Sepeda Motor Merek Suzuki Pada PT. Riaujaya Cemerlang Cabang Nangka Pekanbaru" yang diakses dari http://www.academia.edu/5360315/PENGARUHPEMBERIAN_INSENTIF_TERHADAP_PENINGKATAN_SEMANGATKERJA_KARYAWAN_BAGIAN_PENJUALAN_SEPEDA_MOTOR_MERKE_SUZUKI-PADA_PT._RIAUIJAYA_CEMERLANG_CABANG_NANGKA_PAKANBARU pada tanggal 19 Januari 2014 pukul 23.40

“PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian awal penulis yang diperoleh dari Subbagian Kepegawaian Dan Umum Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, diindikasikan bahwa produktivitas kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat ini masih rendah, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari tingkat absensi, yaitu keterlamabatan pegawai datang ke kantor, dan waktu pulang yang lebih cepat dari jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, ketidakdisiplinan pegawai ini bisa terlihat pada saat jam bekerja banyak pegawai yang berleha-leha, main *game* dan melakukan hal lainnya yang kurang bermanfaat;
2. Masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan tugas atau perintah kedinasan dari atasannya;
3. Masih adanya pegawai yang menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan standar atau ketentuan yang berlaku, baik itu tugas pokok maupun tugas tambahan;
4. Masih adanya pegawai yang terlambat dalam menyampaikan SPJ dan laporan hariannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang dijabarkan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
2. Seberapa besar pengaruh lama kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh senioritas terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh keadilan dalam pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
5. Seberapa besar pengaruh kinerja, lama kerja, senioritas, dan keadilan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?

D. Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui serta memperoleh data tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan insentif terhadap produktivitas pegawai. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh senioritas terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh keadilan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

5. Untuk mengetahui pengaruh kinerja, lama kerja, senioritas, dan keadilan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai yaitu berupa kegunaan teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis (Akademis)

a. Peneliti

Untuk mengembangkan konsep ilmu Administrasi Negara. Khususnya mengenai insentif dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai dan hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kepustakaan mengenai insentif dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai, serta dapat dijadikan bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti.

b. Lembaga UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Bagi lembaga kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu atau teori-teori pengembangan ilmu Administrasi Negara.

c. Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dalam upaya mencari pemecahan masalah mengenai produktivitas kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas lagi mengenai insentif dan produktivitas kerja pegawai.

b. Lembaga UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Bagi lembaga hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan ilmu Administrasi Negara. Khususnya ilmu Administrasi Negara dalam lingkup UIN Sunan Gunung Djati Bandung

c. Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang positif bagi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

F. Kerangka Pemikiran

Administrasi Negara merupakan bagian dari ilmu politik yang ditujukan agar proses kegiatan kenegaraan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Administrasi Negara ini berperan dalam proses perumusan kebijakan Negara. Seperti yang dikemukakan oleh Nigro dan Nigro (1980) yang dikutip oleh Sahya Anggara dalam bukunya yang berjudul *Perbandingan Administrasi Negara*, mengatakan bahwa administrasi Negara merupakan peranan yang sangat penting dalam perumusan kebijakan Negara dan karena itu merupakan bagian dari proses politik⁵. Memperhatikan pendapat Nigro dan Nigro tersebut jelas terlihat bahwa administrasi Negara dipandang sebagai bagian yang penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan.

Adapun yang dimaksud dengan kebijakan publik menurut James E. Anderson “Public policies are those policies developed by governmental bodies and officials”. Kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah⁶. Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa kebijakan dapat dikembangkan oleh pejabat pemerintah. Adapun yang dimaksud pemerintah dalam hal ini

⁵ Sahya Anggara, 2012, *Perbandingan Administrasi Negara*, Bandung, Pustaka Setia, hlm. 43

⁶ Riant Nugroho D., 2006, *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang*, Jakarta, Gramedia, hlm. 23

salah satunya adalah seorang gubernur. Seperti halnya Gubernur Jawa Barat yang mengeluarkan peraturannya mengenai tambahan penghasilan bagi pegawai atau yang lebih sering kita dengar dengan sebutan insentif.

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan bahwa insentif merupakan tambahan upah karena prestasi kerja yang tinggi, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan⁷.

Dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pengukuran Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat pasal 1 (14), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Insentif atau dengan kata lain tambahan penghasilan adalah penghasilan yang diperoleh berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama 1 (satu) bulan di luar gaji yang diterima dengan sah, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan⁸.

Pendapat lain mengenai insentif yaitu menurut Nitisemito (1996:165), menyatakan bahwa insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan⁹.

Berbicara mengenai insentif Siagian berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pemberian insentif, diantaranya yaitu¹⁰:

1. Kinerja

⁷ Sondang P. Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 267

⁸ Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pengukuran Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat

⁹ Dikutip dari skripsi "*Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Di Bagian Umum*" yang diakses dari http://www.academia.edu/3882322/DEA_WJ_PENGARUH_PEMBERIAN_INSENTIF pada tanggal 19 Januari 2014 pukul 23.40

¹⁰ Sondang P. Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 269

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan.

Menurut Ravianto (1988) yang dikutip oleh Ahmad Tohardi dalam bukunya *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* mendefinisikan produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya yang

diperlukan untuk memproduksi produk tersebut. Atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan¹¹.

Pendapat lain menurut Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia Tahun 1983 yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini¹².

Menurut Ravianto (1988) yang dikutip Ahmad Tohardi ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya yaitu¹³:

1. Pendidikan. Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.
2. Keterampilan. Keterampilan yang dimaksud yaitu dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik. Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.
3. Disiplin. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

¹¹ Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju, hlm. 448

¹² *Ibid.* hlm. 449

¹³ *Ibid.*, hlm. 453

- Motivasi. Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

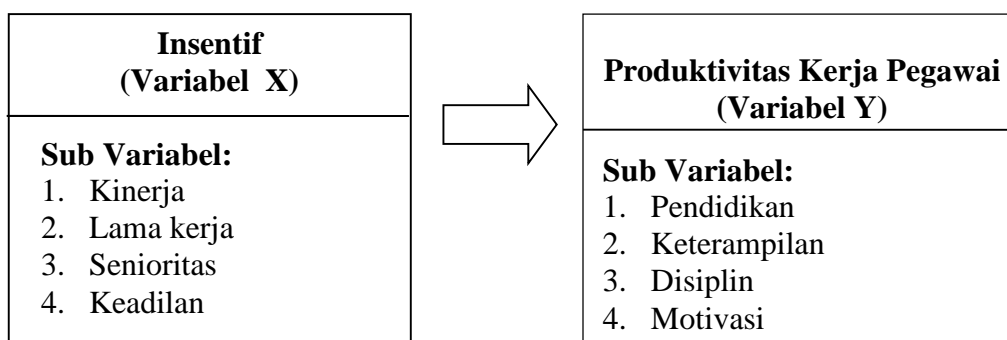
Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat mengemukakan kerangka pemikiran sebagai berikut:

- Administrasi Negara merupakan peranan yang sangat penting dalam perumusan kebijakan Negara dan karena itu merupakan bagian dari proses politik. (Sahya Anggara, 2014:43)
- Kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah “Public policies are those policies developed by governmental bodies and officials”. (Riant Nugroho D., 2006:23)
- Insentif adalah tambahan upah karena prestasi kerja yang tinggi, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Sondang P. Siagian, 2002:267)
- Produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut. Atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan. (Ahmad Tohardi, 2002:448)

Berdasarkan pada pendapat para ahli, serta teori-teori yang ada dan berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, dapat dilihat model paradigma penelitian dan model kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1

Model Paradigma Penelitian



c.

Sondang P. Siagian, 2002,
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Jakarta: Bumi
Aksara

Ahmad Tohardi, 2002,
*Pemahaman Praktis
Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Bandung: Mandar
Maju



Gambar 1.2
Model Kerangka Pemikiran

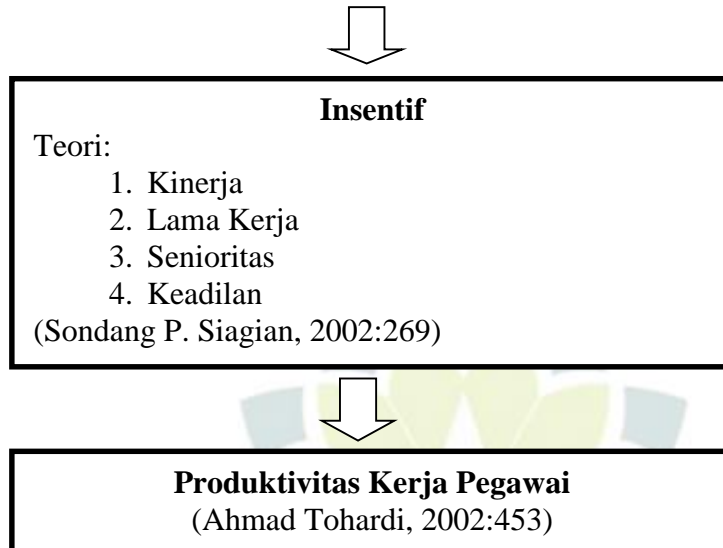
Permasalahan Insentif Berbasis Kinerja terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Permasalahan :

1. Tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari tingkat absensi, yaitu keterlamabatan pegawai datang ke kantor, dan waktu pulang yang lebih cepat dari jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, ketidakdisiplinan pegawai ini bisa terlihat pada saat jam bekerja banyak pegawai yang berleha-leha, main *game* dan melakukan hal lainnya yang kurang bermanfaat;
2. Masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan tugas atau perintah kedinasan dari atasannya;
3. Masih adanya pegawai yang menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan standar atau ketentuan yang berlaku, baik itu tugas pokok maupun tugas tambahan;
4. Masih adanya pegawai yang terlambat dalam menyampaikan SPJ dan laporan hariannya.

“Administrasi Negara merupakan peranan yang sangat penting dalam perumusan kebijakan Negara dan karena itu merupakan bagian dari proses politik.” (Sahya Anggara, 2014:43)

“Kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah “Public policies are those policies developed by governmental bodies and officials”.”(Riant Nugroho D., 2006:23)



G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 = Kinerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
2. H_2 = Lama kerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
3. H_3 = Senioritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
4. H_4 = Keadilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
5. H_5 = Kinerja, lama kerja, senioritas, dan keadilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG