

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang potensial dan strategis perannya di organisasi. Komponen manusia pada organisasi mempunyai kedudukan yang strategi. Manusia yang mengetahui segala sesuatu yang dapat menjadi masukan atau sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi untuk dikelola dan diproses sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas sesuai tujuan organisasi. Melihat peran sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi, maka kehadiran sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan keterampilan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu perlu adanya tindakan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset organisasi (Akbar, 2014).

Suatu organisasi dibangun disebabkan memiliki visi yang ingin diraih, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Salah satu faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah lingkungan kerja, karena segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi orangnya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Guna mencapai tujuan perusahaan tidak hanya mengelola sumberdaya manusianya saja tetapi perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang

mendasarkan kriteria tertentu dan diukur selama periode waktu tertentu. berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2017).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, sehingga perlu adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak yang mempunyai kinerja yang tinggi, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Menurut (Kasmir, 2017) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Namun dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil dua (2) faktor saja yaitu, Motivasi kerja.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia

karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi. Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga mengganggu stabilitas organisasi. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Objek penelitian ini adalah Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) merupakan sebagai salah satu SKPD (satuan kerja perangkat daerah) dilingkup Pemerintah Kabupaten tanjung jabung barat. Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga berencana mempunyai tugas membantu Bupati dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintah dibidang Pengendalian penduduk dan keluarga berencana yang menjadi kewenangan daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Hubungan kerja yang terjalin antar pegawai hanya saat berada di kantor saja sehingga kerjasama antar pegawai sangat kurang terjalin dengan baik. Untuk memperoleh gambaran perkembangan sumber daya manusia yang ada di dinas

pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat Tahun 2019-2023.**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (%)
1	2019	48	-
2	2020	46	( 4,1 )
3	2021	44	( 4,3 )
4	2022	46	4,5
5	2023	48	4,3
	Rata-Rata		4,3

*Sumber:* Dinas DPPKB Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai untuk lima tahun terakhir terjadi penurunan maupun peningkatan sesuai kedudukan jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang ada di Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) tanjung jabung barat.

Dalam rangka miningkatkan kinerja pegawai harus dapat miningkatkan motivasi kerja para pegawai karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melalukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat miningkatkan motivasi kerja dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Pada dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat motivasi para pegawai yang bekerja yang diberikan oleh pimpinan seperti pengharagaan, piagam pegawai terbaik, bonus tambahan. Hal-hal tersebut merupakan bentuk motivasi yang berusaha instansi cukup kepada

seluruh pegawai untuk dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Salah satu bentuk agar motivasi pegawai dapat meningkat dengan tolak ukur gaji pegawai tersebut. Data gaji pegawai di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat selama tahun 2019-2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Gaji Pegawai Dinas Pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat Tahun 2019-2023**

No	Jenis Golongan	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	I	1.560.800	1.780.500	1.854.300	1.854.300	2.135.800
2	II	2.022.200	2.312.200	2.512.600	2.512.600	3.173.600
3	III	2.579.400	2.659.200	2.753.600	2.753.000	3.336.400
4	IV	3.833.300	4.155.200	4.364.600	4.364.600	4.641.500

Dari tabel di atas, dapat terlihat bahwa data gaji pegawai di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat dari tahun 2019-2023 terus mengalami peningkatan, sedangkan pada tahun 2021 gaji pegawai tidak terjadi peningkatan. Hal ini dikarenakan dampak dari penanggulangan pandemi covid-19 yang terjadi. Namun pada tahun 2022 gaji pegawai di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat kembali mengalami peningkatan. Didalam termotivasi pegawai perusahaan harus mengetahui tentang prinsip dari motivasi, yaitu suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi agar secara produktivitas berhasil meningkatkan kinerja pegawai. Gaji merupakan salah satu bentuk balas jasa atau bisa disebut dengan penghargaan yang diberikan secara teratur kepada pegawai atas jasa dan hasil kerjanya.

Data bonus pegawai di dinas pengendalian penduduk dan keluarga

berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat selama tahun 2019-2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Bonus Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat Tahun 2019 – 2023**

No	Tahun	Bonus Tambahan
1	2019	Rp. 1.800.000
2	2020	Rp. 800.000
3	2021	Rp. 1.200.000
4	2022	Rp. 1.560.000
5	2023	Rp. 2.320.000

Bonus atau *reward* yang diberikan kepada pegawai diperoleh dari adanya kunjungan kerja dan perjalanan dinas pegawai. Berikut program kegiatan yang ada pada pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat yang mencerminkan kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat tersebut yakni:

**Tabel 1.4**  
**Data Pencapaian Kinerja Pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat Tahun 2019 – 2023**

TAHUN	PROGRAM	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
2019	Indek Pembangunan Gender (IPG)	120	100	83,33
	Penurunan Rasio Terhadap Perempuan	120	85	70,83
	Status Capaian Kabupaten Layak Anak	120	80	66,67
	Persentase Pemakaian Kontrasepsi contraceptive prevalence rate (CPR)	120	71	59,17
2020	Indek Pembangunan Gender (IPG)	150	100	66,67
	Penurunan Rasio Terhadap Perempuan	120	86	71,67

	Status Capaian Kabupaten Layak Anak	120	70	58,33
	Persentase Pemakaian Kontrasepsi (contraceptive prevalence rate (CPR))	120	81	67,50
2021	Indek Pembangunan Gender (IPG)	150	100	66,67
	Penurunan Rasio Terhadap Perempuan	120	86	71,67
	Status Capaian Kabupaten Layak Anak	120	70	58,33
	Persentase Pemakaian Kontrasepsi contraceptive prevalence rate (CPR)	120	82	68,33
2022	Indek Pembangunan Gender (IPG)	150	99	66,00
	Penurunan Rasio Terhadap Perempuan	150	86	57,33
	Status Capaian Kabupaten Layak Anak	150	100	66,67
	Persentase Pemakaian Kontrasepsi (contraceptive prevalence rate (CPR))	150	84	56,00
2023	Indek Pembangunan Gender (IPG)	150	99	66,00
	Penurunan Rasio Terhadap Perempuan	150	87	58,00
	Status Capaian Kabupaten Layak Anak	150	100	66,67
	Persentase Pemakaian Kontrasepsi (contraceptive prevalence rate (CPR))	150	83	55,33

Sumber: Dinas DPPKB Tahun 2024

Tabel 1.3 Data Pencapaian Kinerja Pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat pada tahun 2019-2023. Pencapaian kesetaraan dan keadilan gender dapat dilihat dari indikator utama yaitu Indeks Pembangunan Gender (IPG) dengan hasil IPG dengan angka rata-rata 100. pada program kedua Penurunan Rasio kekerasan terhadap perempuan dengan hasil rata-rata 86. pada program ketiga status capaian kabupaten layak anak dengan hasil rata-rata 84 dan yang terakhir pada program Persentase Pemakaian kontrasepsi (*contraceptive prevalence rate (CPR)*) dengan hasil pencapaian rata-rata 81.

Kurangnya motivasi kerja yang terlihat didalam diri pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat juga bersumber dari penetapan target pendapatan pajak yang dikumpul setiap tahunnya. Pegawai merasa target yang ditetapkan terlalu tinggi, karena jumlah yang di dapat setiap tahunnya bersumber dari para wajib pajak yang sadar akan kewajibannya sebagai wajib pajak. Mereka merasa target terlalu tinggi untuk dicapai dengan fasilitas yang disediakan. Mereka merasa dengan target yang begitu tinggi sangat kecil kemungkinan dapat mencapai target dengan kekurangan yang ada di kantor tersebut.

Berdasarkan Observasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, lokasi kantor Dinas yang berdekatan dengan jalan raya menimbulkan kebisingan. Selain itu lingkungan kerja yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan bidang lain, tempat parkir yang terbatas .

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan mengangkat judul “**Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Perkembangan pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat, berfluktuatif mengalami penurunan.

2. Gaji pegawai di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat dari tahun 2019-2023 terus mengalami peningkatan sedangkan pada tahun 2021 gaji pegawai tidak terjadi peningkatan. Gaji merupakan salah satu bentuk balas jasa atau bisa disebut dengan penghargaan yang diberikan secara teratur kepada pegawai atas jasa dan hasil kerjanya yang termasuk salah satu motivasi pegawai.
3. Pencapaian kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat, belum mencapai target yang diinginkan.
4. Tambahan penghasilan pegawai atau TPP tidak diberikan secara menyeluruh kepada pegawai, namun hanya pada sebagian pegawai yang melakukan kunjungan kerja dan perjalanan dinas.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja dan kinerja pada pegawai Dinas DPPKB Tanjung Jabung Barat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

##### 1. Manfaat Akademis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Tanjung Jabung Barat terutama untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para peneliti berikutnya yang berminat melakukan penelitian mengenai motivasi kerja.

##### 2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja.

b. Hasil yang dituangkan dalam penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan pertimbangan atau masukan bagi organisasi/instansi dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam meningkatkan produktivitas kerja di organisasi atau instansi.