

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, efektifitas organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang handal. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi sebagai instansi publik menghadapi tantangan yang kompleks dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

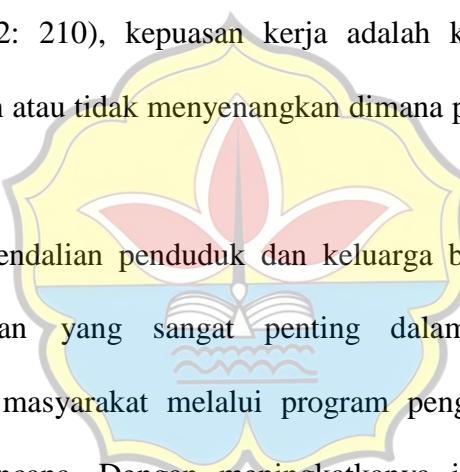
Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Menurut Northouse (2018:93), kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan motivasi dan komitmen dikalangan pegawai. Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi juga merupakan aspek penting dalam menejemen SDM yang berkontribusi terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian oleh (Armstrong 2020) menunjukkan bahwa struktur kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai.

Dalam konteks Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana,

kompensasi yang ada saat ini sudah memadai untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas dan meningkatkan kinerja mereka.

Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi/perusahaan akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Untuk memenuhi kepuasan kerja organisasi/perusahaan akan banyak mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawainya. Usaha-usaha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas. Menurut Sunyoto (2012: 210), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaanya.



Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota jambi ini memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Dengan meningkatnya jumlah penduduk dikota jambi, tantangan dalam pengelolaan sumber daya dan pelayanan publik semakin kompleks. Oleh karena itu, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berfokus pada peyuluhan dan edukasi mengenai kesehatan reproduksi, pemanfaatan kontrasepsi, dan perencanaan keluarga yang baik

Adapun jumlah pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi periode 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1. 1
jumlah pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi periode 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai ASN (Orang)	Jumlah Pegawai TKK (Orang)	Total Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2020	77	51	128	-
2021	77	51	128	0
2022	68	66	134	4,68
2023	58	65	123	(8,20)
2024	70	45	115	(6,50)

Sumber : Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, perkembangan jumlah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi mengalami fluktuasi dalam lima tahun terakhir. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yaitu 128 orang, pada tahun 2021 jumlah pegawai tetap yaitu 128 orang, pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami peningkatan menjadi 134 orang atau sebesar 4,68%, pada tahun 2023 jumlah pegawai mengalami penurunan menjadi 123 orang atau sebesar -8,20%, dan pada tahun 2024 jumlah pegawai mengalami penurunan kembali menjadi 115 orang atau sebesar -6,50%.

Dengan naik turunnya jumlah pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi, dimana kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja perlu ditingkatkan, maka perlu adanya kepemimpinan yang baik, kompensasi yang baik, dan kepuasan kerja pegawai yang lebih untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Menurut Thoha (2013:59) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorang maupun kelompok dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilakunya orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Menurut Sudarman (2010:68) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berikut ini tabel gambaran survei awal kepemimpinan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi :

**Tabel 1. 2
Survei Awal Kepemimpinan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan
Keluarga Berencana Kota Jambi**

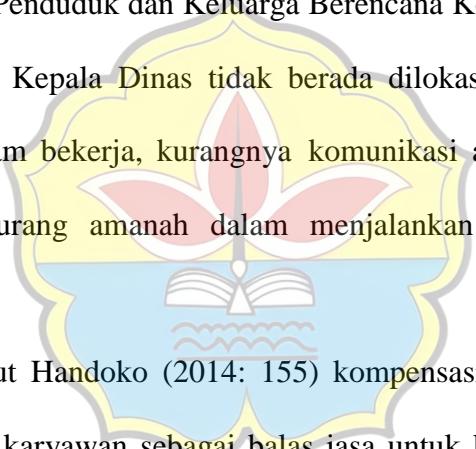
No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah (Orang)
1.	Pemimpin memiliki komitmen yang dapat dipercaya oleh Pegawainya	5	2	7
2.	Pemimpin mampu menciptakan semangat pegawainya dalam berkerja	6	1	7
3.	Pemimpin memberikan penghargaan jika pegawainya berkerja dengan baik	5	2	7
4.	Pemimpin memberikan ide ide kreatif yang baru kepada pegawainya dalam Bekerja	4	3	7

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah (Orang)
5.	Pemimpin tegas terhadap pegawainya ketika pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja	5	2	7

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 2 hasil survei awal menunjukan kepemimpinan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi belum maksimal. Maka dari itu kepemimpinan berpengaruh dalam kinerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi.

Selain itu ketidak tegasan yang terjadi pada Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi di perlihatkan ketika apabila Kepala Dinas tidak berada dilokasi, maka pegawai tidak maksimal dalam bekerja, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan dan kurang amanah dalam menjalankan tupoksi pegawai dan sebagainya.



Menurut Handoko (2014: 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017: 119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan

mempertahankan pekerjaan- pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Adapun jenis-jenis kompensasi pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Jenis-jenis kompensasi pegawai pada dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota jambi

No	Kompensasi yang di Dapat
1	Mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan standar dan tanggung jawab pekerjaannya
2	Mendapatkan gaji berkala yang mencerminkan pengalaman dan pengembangan karir
3	Mendapatkan gaji ke 13 sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi sepanjang tahun
4	Mendapatkan tunjangan kinerja yang dapat mendorong peningkatan produktivitas dan motivasi pegawai
5	Mendapatkan tunjangan hari raya untuk membantu pegawai dalam memenuhi kebutuhan selama perayaan
6	Mendapatkan pensiunan yang layak untuk menjamin kesejahteraan dimasa tua
7	Mendapatkan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi sebagai pengakuan atas dedikasi dan pencapaian kerja

Sumber : Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel kompensasi diatas, dimana kompensasi yang diterima pegawai ialah , Mendapatkan gaji pokok, Mendapatkan gaji berkala, Mendapatkan gaji ke 13, Mendapatkan tunjangan kinerja, Mendapatkan tunjangan hari raya, mendapatkan pensiunan, dan mendapatkan promosi jawabatan bagi pegawai yang berprestasi.

Kepuasan Kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:73), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Sikap ini dapat bersifat positif atau negatif, tergantung pada persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan tinggi atau rendahnya kinerja pegawai. Menurut Zahra dan Hidayat (2016:69) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu promosi jabatan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan supervisor dan pekerjaan itu sendiri. Pada penelitian ini kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi di lihat berdasarkan data promosi jabatan pegawai yang dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi.

Berikut ini merupakan data promosi jabatan pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi periode 2020 - 2024 sebagai berikut :

Tabel 1. 4
Data promosi jabatan pegawai ASN Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi periode 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pegawai yang Dipromosikan (Orang)	Perkembangan (%)
2020	77	7	9,09
2021	77	9	11,69
2022	68	8	11,76
2023	58	5	8,62
2024	70	9	12,86

Sumber : Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota jambi Tahun 2024

Dari tabel 4 diatas, menunjukkan data jumlah pegawai, jumlah pegawai yang dipromosikan, serta perkembangan persentase promosi jabatan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi dari tahun 2020 hingga 2024. Dari tabel ini dapat dilihat bahwa jumlah pegawai mengalami fluktuasi selama periode tersebut, mulai dari 77 orang ditahun 2020, turun hingga 58 orang pada tahun 2023, lalu naik kembali menjadi 70 orang pada tahun 2024. jumlah pegawai yang dipromosikan setiap tahun juga bervariasi, dengan angka terendah 5 orang pada tahun 2023 dan tertinggi 9 orang pada tahun 2021 dan 2024. Hal ini mengindikasikan adanya dinamika dalam proses promosi jabatan yang dipengaruhi oleh jumlah pegawai dan kebijakan promosi tiap tahun nya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Menurut Kasmir (2016:75) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai

dalam suatu menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Edison (2019:189) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berikut data pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi Tahun 2020-2024 sebagai berikut:



Tabel 1. 5
program kerja target dan capaian kinerja pegawai pada dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota jambi
tahun 2020-2024

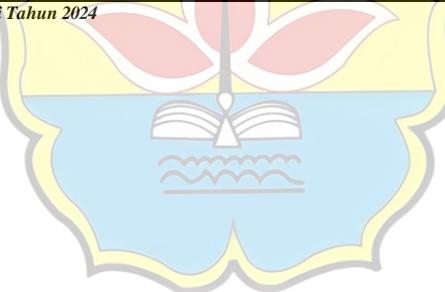
No	Program Kerja	2020			2021			2022			2023			2024		
		T (Orang)	R (Orang)	%												
1	Indeks pembangunan keluarga (bangga)	276.653	259.181	93,68	263.712	259.487	98,40	262.653	266.874	101,61	275.292	272.651	99,04	293.653	294.149	100,17
2	Angka kelahiran remaja umur 15-19 tahun	40.136	36.783	91,65	40.079	41.162	102,70	44.176	44.193	100,04	46.211	46.325	100,25	48.982	47.876	97,74
3	Kebutuhan KB yang tidak terpenuhi	13.116	12.718	96,97	12.765	12.348	96,73	12.352	12.431	100,64	12.679	12.168	95,97	12.587	12.653	100,52
4	Angka prevalensi kontrasepsi modern	98.677	71.869	72,83	90.692	85.841	94,65	90.136	87.592	97,18	90.128	88.769	98,49	90.113	89.972	99,84
5	Angka kelahiran total per Wus 15-49 Tahun	13.397	14.548	108,59	13.933	12.502	89,73	13.693	12.889	94,13	13.132	13.260	100,97	13.076	13.334	101,97

Sumber : Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota jambi Tahun 2024

Keterangan :

T : Target

R : Realisasi



Berdasarkan tabel diatas program kerja target dan capaian kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi dalam lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target standar Instansi. Naik atau menurunnya kinerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi tentunya di sebabkan oleh beberapa faktor diduga di antaranya faktor kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja yang belum optimal.

Adapun penelitian terdahulu yang dirancang untuk menguatkan temuan skripsi ini yang menunjukkan pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi.

**Tabel 1. 6
Penelitian Terdahulu**

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	Sugiono (2022)	Pengaruh Kompensasi, Transformasional Leadership, dan Work Environment terhadap Employee Satisfaction dan Performance di PT Bukalapak	Uji validitas konvergen, R ² , uji hipotesis (Sig. >0,05 kompensasi)	Kompensasi positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan/kinerja (Sig. 0,124 >0,05); faktor lain dominan, mirip R ² rendah Safitri di mana 98,3% varian dari luar model.
2	Bunawan & Suryadharma (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR Sri Artha Lestari Denpasar	Uji validitas, regresi, uji t/F	Kompensasi tidak signifikan terhadap kepuasan (t=1,23 <1,96; Sig. 0,089 >0,05); kepemimpinan parsial lemah

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
3	Ferdyana (2021)	Analisis Pengaruh Praktik HRM (termasuk kompensasi & kepemimpinan) terhadap Kinerja di Kantor Pos Magelang	Uji F/t, kontribusi <3%	HRM secara simultan tidak signifikan (F Sig. 0,112 >0,05); konteks birokrasi batasi efek.
4	Halim (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention	Uji asumsi klasik, Sig. parsial	Kepuasan kerja & kompensasi tidak signifikan (Sig. 0,456 & 0,387 >0,05); lingkungan dominan, paralel dengan 98,3% faktor lain di Dinas Jambi.
5	Fanisya Rahmadina Putri 2022	pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Patra Badak Arun Solusi	Uji validitas konvergen, uji validitas deskriminan, uji reliabilitas, uji R-square, dan uji hipotesis	Teori dasar yang digunakan dalam mengukur variaabel kepuasan kerja ialah teori Robbins dan Judge (2015)
6	Adi Suryadharma 2016	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR SRI LESTARI ARTHA DENPASAR)	Uji validitas, uji reabilitas uji R-square, uji regresi, dan uji hipotesis	Hubungan antar variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dinyatakan positif dan signifikat

Berdasarkan uraian dan fenomena dalam latar belakang diatas, dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, perlu di adakan penelitian

lebih intensif. Oleh sebab itu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi.**

1.2 Batasan Masalah

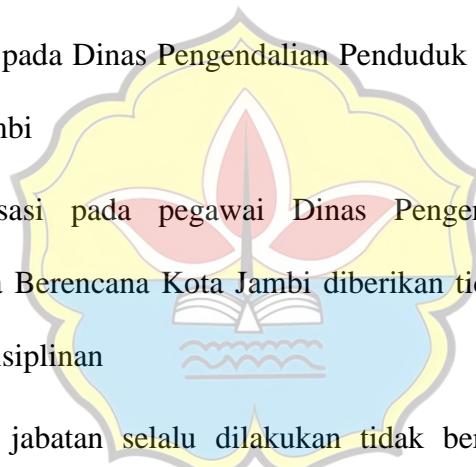
1. Penelitian ini dibatasi pada penagrhu tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi
2. Fokus penelitian adalah pada pegawai ASN Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi dengan data survei yang diambil selama periode tahun 2020 hingga 2024
3. Penelitian ini menggunakan indikator- indikator kepemimpinan seperti kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab
4. Kompensasi yang dianalisis meliputi kompensasi langsung (gaji dan tunjangan) dan kompensasi tidak langsung (asuransi kesehatan,fasilitas kerja, seragam
5. Kepuasan kerja diukur dari aspek gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi jabtaan, supervisi, dan kondisi kerja
6. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, dan ketepatan waktu
7. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda

untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah seperti berikut :

1. Jumlah pegawai pada tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun 2022-2024, namun hal tersebut mempengaruhi kinerja pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi.
2. Survei awal menunjukkan kepemimpinan berpengaruh dalam kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi
3. Kompensasi pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi diberikan tidak berdasarkan prestasi atau kedisiplinan
4. Promosi jabatan selalu dilakukan tidak berdasarkan kinerja tetapi berdasarkan golongan pegawai
5. Program kerja target dan capaian kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi dalam lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target.



1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan,

kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Jambi.

1.6 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Menjadi dasar bagi pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepemimpinan, sistem kompensasi dan kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pentingnya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja dalam mencapai kinerja yang optimal

3. Manfaat Akademis

Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik