
Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang

Pramana Purbayaksa¹, Sungkono², Maman Mulya Karnama³

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn20.pramanapurbayaksa@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²Sungkono@ubpkarawang.ac.id,

³maman.mulya@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami, menilai, dan menjelaskan motivasi pegawai dari sudut pandang Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang, penelitian ini menggunakan teknik kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja keseluruhan anggota staf yang berpartisipasi. Selama proses pengumpulan data, peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam proses analisis data terdapat empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pendekatan-pendekatan yang telah disajikan hanyalah salah satu dari tahapan-tahapan tersebut. Dalam kerangka Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang, penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif kerja tidak hanya efektif tetapi juga memberikan hasil kerja yang baik bagi lembaga tersebut. Agar pegawai Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana tetap semangat dalam menjalankan tugasnya, maka Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana memberikan insentif berupa fasilitas yang nyaman dan aman, penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, dan lingkungan kerja yang bebas dari bahaya. Efektif dan menyenangkan untuk digunakan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang.*

Abstract

This research aims to understand, assess and explain employee motivation from the perspective of the Karawang Population Control and Family Planning Service. This research uses qualitative techniques. The aim of the study was to improve the overall performance of participating staff members. During the data collection process, researchers used observation, interviews and documentation methods. In the data analysis process there are four stages, namely data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The approaches that have been presented are only one of these stages. Within the framework of the Karawang Population Control and Family Planning Service, research shows that providing work incentives is not only effective but also provides good work results for the agency. So that Population Control and Family Planning Service employees remain enthusiastic in carrying out their duties, the Population Control and Family Planning Service provides incentives in the form of comfortable and safe facilities, awards for employees who excel, and a work environment that is free from danger. Effective and fun to use.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Karawang Population Control and Family Planning Service.*

PENDAHULUAN

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah kesuksesan dalam jangka panjang tidak mungkin tercapai tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang mengutamakan

pengembangan talenta terbaik dan kepatuhan proses. Ketika memutuskan sukses atau tidaknya suatu investasi atau perusahaan, ia yakin bahwa sumber daya manusia adalah salah satu variabel terpenting yang dapat dipertimbangkan. Tidak ada pekerjaan yang dapat diselesaikan tanpa kehadiran orang-orang, dan mereka yang mempunyai otoritas tidak boleh melupakan kenyataan ini. Manusia adalah sumber kehidupan organisasi atau institusi mana pun. Dalam mencapai tujuannya, setiap perusahaan bergantung pada efisiensi dan kemandirian operasinya. Memiliki karyawan yang benar-benar terlibat dalam pekerjaan mereka dan berusaha mencapai hasil setinggi mungkin melalui upaya mereka tidaklah sepenting memiliki karyawan yang memiliki kemampuan, potensi, dan potensi untuk melakukannya. Agar suatu bisnis dapat sukses, diperlukan orang-orang yang tidak hanya berbakat tetapi juga antusias terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan memiliki etos kerja yang kuat. Hal ini karena membuka jalan bagi tercapainya suatu hasil kerja yang berpotensi memberikan imbalan. Untuk menunjukkan bahwa mereka mampu memenuhi persyaratan organisasi, diharapkan setiap anggota akan menunjukkan kemampuan kerja, pengabdian, dan sifat karakter yang signifikan. Kinerja seorang pegawai bisa saja tidak sesuai dengan harapan jika ia mampu bersaing dengan organisasi dalam hal bakatnya, namun ia tidak melakukan upaya yang sesuai (Agustina & Adriani, 2022).

Pegawai Negeri Sipil adalah semua warga negara Republik Indonesia yang kaya raya yang menduduki jabatan pada satu atau lebih pemerintahan nasional dan dipilih berdasarkan aturan pembubaran, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Federal Nomor 43 Tahun 1999 Republik Indonesia tentang Perubahan Atas Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Pegawai Negeri Sipil juga disebut sebagai "pegawai negeri sipil". Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang kewajiban pegawai negeri untuk menjamin pegawai melaksanakan tanggung jawabnya dengan kemampuan terbaiknya dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pegawai negeri sipil mengutamakan kemampuannya. Untuk menjunjung tinggi peraturan organisasi tertentu dan sangat rajin dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kedua tindakan tersebut sesuai dengan ketentuan di atas. Jika personel suatu perusahaan tidak memberikan upaya maksimalnya, maka operasional perusahaan tidak akan berjalan jauh. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan segala sesuatunya dengan cara yang efisien, ada baiknya untuk mengetahui seperti apa individu atau prinsip-prinsip dasar yang dianut oleh suatu perusahaan. Menurut Ermawati (2018:128), insentif yang diinginkan akan menjadi kenyataan sebagai akibat langsung dari kecemasan yang dialami individu. Untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan penelitian, diperlukan seseorang atau sesuatu yang mampu melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan pengabdiannya dan hasil yang diharapkan. (Suryanto, 2022)

Penelitian yang dilakukan di masa lalu menunjukkan bahwa motivasi pekerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja mereka dalam pekerjaan, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan. Menurut (Putri & Gw, 2023), motivasi pegawai tidak hanya menjadikan pekerja lebih terlibat dalam lingkungan kerjanya, tetapi juga memberikan solusi atas setiap pertanyaan yang muncul dalam ranah motivasi pegawai.

Salah satu lembaga pelayanan umum yang bekerja di bidang pelayanan keluarga berencana dan kesejahteraan keluarga, instansi pemerintahan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) tentu harus mengutamakan kepentingan publik dan memberikan layanan terbaik untuk masyarakat kelas bawah agar dapat menikmati pelayanan KB yang tentunya akan menekan pertumbuhan penduduk di Indonesia. Penelitian ini dilakukan di kantor lembaga pemerintahan non kementerian, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang (DPPKB).

Tabel 1. Capaian Kinerja DPPKB Kabupaten Karawang Tahun 2018-2022

No	Indikator	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	Jumlah penduduk (2,500,00)	2,336,009	2,353,915	2,353,915	2,361,019	2,468,576
2.	Jumlah Laju pertumbuhan penduduk (1,50)	0,84	0,77	0,7	1,60	1,60
3.	Jumlah PUS (550,671)	429,518	514,526	539,815	551,621	504,428
4.	Jumlah kepesertaan KB (111,8)	354,735	378,050	387,644	396,531	353,200
a.	IUD (20.730)	18,055	20,003	21,476	23,304	20,808
b.	MOW (10.312)	9,251	9,685	9,970	10,782	10,112
c.	MOP (1.031)	2,669	2,549	2,444	2,370	1,615
d.	KONDOM (4.365)	5,884	8,791	9,345	11,684	9,758
e.	IMPLANT (34.052)	19,602	23,574	26,453	28,619	24,145
f.	SUNTIK (39.883)	197,309	203,599	205,806	207,118	197,838
g.	PIL (8.117)	102,005	109,848	112,683	113,655	88,924
5.	CU/PU (70,1)	72,02	73,48	71,81	72,07	70,02

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang 2022.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2022 capaian kinerja yang menurun, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak program yang belum mencapai sasaran, ini menunjukkan lemahnya kinerja pegawai DPPKB.

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang pada bulan Januari – Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Tingkat absensi
1.	Januari	35	94 %
2.	Februari	37	98 %
3.	Maret	36	97 %
4.	April	34	93 %
5.	Mei	30	89 %
6.	Juni	32	91 %
7.	Juli	33	92 %
8.	Agustus	31	91 %
9.	September	37	98 %
10.	Oktober	35	94 %
11.	November	38	99 %
12.	Desember	36	97 %

Sumber : Diolah Penulis 2023

Berdasarkan temuan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang, tantangan yang ada saat ini mungkin bersumber dari permasalahan tanggung jawab sumber daya manusia. terutama dalam bidang motivasi karyawan yang buruk, kemalasan akibat kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan popularitas pekerjaan ganda, hal ini khususnya benar. Banyak sekali permasalahan pada aplikasi absensi,

khususnya aplikasi SIAP yang sangat besar pengaruhnya terhadap pekerja. Selain itu, ada juga individu yang tidak mau bekerja sehingga ada pula yang harus melakukan dua pekerjaan sekaligus sehingga membuat mereka kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, kompensasi yang diberikan tidak sepadan dengan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan. Selain itu, banyaknya perselisihan di antara para pegawai menyebabkan mereka kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Sepertinya ada masalah pada aplikasinya. Beberapa karyawan merasa sulit untuk memahaminya, dan akibatnya, mereka mungkin akan menghubungi bagian administrasi. Sedangkan bagi pengelola, seringkali diinstruksikan untuk mengisi aplikasi Tabsen, sehingga tidak selalu dianjurkan untuk mengisi aplikasi SIAP. Karena hal ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja, penting untuk menjaga motivasi pekerja saat mereka bekerja. Berbeda dengan temuan (Pratama, 2022), motivasi dalam bekerja terbukti benar-benar dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja. Pratama meyakini insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan menjadi faktor penyebab fenomena tersebut. pekerja serta faktor-faktor yang berada di luar kendali mereka, seperti penilaian kinerja mereka yang diberikan oleh perusahaan dan pujian yang mereka terima sehingga adanya peningkatan kinerja pegawai.

Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang, tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan cara memotivasi staf agar dapat bekerja lebih baik dalam tugasnya meskipun ada pengaruh baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi naturalistik atau kualitatif karena dilakukan dalam lingkungan terkendali. Salah satu pendekatan analisis data yang paling mudah adalah teknik kualitatif

Menurut (Ninla Elmawati Falabiba, 2019) informan penelitian meliputi beberapa macam yaitu :

1. Informan kunci, disebut juga informan berpengetahuan, adalah orang-orang yang mempunyai berbagai macam informasi yang diperlukan untuk dipelajari.
2. Istilah "informan utama" paling sering digunakan untuk menggambarkan mereka yang tetap membisu selama interaksi sosial yang sedang berlangsung.
3. Istilah "informan tambahan" mengacu pada kapasitas mereka dalam memberikan informasi, meskipun hal ini tidak selalu terlihat jelas dalam interaksi sosial yang diamati.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan informan utama, informan kunci dan informan tambahan dan berikut adalah data data informan :

Tabel 3. Data nama informan

No	Nama	Jabatan	Informan utama	Informan kunci	Informan tambahan
1.	HJ. Sofiah, S.H	Kepala Dinas			√
2.	Drs. Imam Al – Husaeri, M.M	Sekretaris Dinas		√	
3.	Rohyadi, SKM	Sub- bagian umum dan kepegawaian		√	
4.	Azis Muslim	Pegawai	√		
5.	Rica Hardiansyah, SKM	Pegawai	√		

No	Nama	Jabatan	Informan utama	Informan kunci	Informan tambahan
6.	Kurnia Sari, S.Pd	Pegawai	√		
7.	Endah Nurrohmah Anggraeni, S.KOM	Pegawai	√		
8.	Iswi Alwiyah, S.KOM	Pegawai	√		
9.	Busyro Muayyadul Mubarak, S.Pd	Pegawai	√		

Sumber : Diolah oleh penulis, 2023

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang yang berada di Jalan Ciremai No 1, Desa Karangpawitan, Di kecamatan Karawang Barat, dan berada di kabupaten Karawang, Jawa Barat 41315

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian kuantitatif yaitu sebagai berikut :

1. Interview dan wawancara

Interview atau wawancara merupakan kumpulan data yang mencakup pertanyaan antara peneliti dan sumber yang memberikan informasi mengenai permasalahan yang sedang dihadapi dalam penelitian yang sedang berlangsung.

2. Observasi

Observasi metode pengumpulan data yang melibatkan penghapusan data dengan keterlibatan langsung dalam aktivitas sehari-hari dari sumbernya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan tujuan mengumpulkan informasi yang dihasilkan dari benda-benda dan makalah-makalah yang terletak di atau dekat lokasi penelitian dan berkaitan dengan penelitian yang sedang dibahas.

Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah Informasi yang dikirimkan secara terselubung dari sumber dan penerima yang dituju.

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah Data yang diterima tidak langsung dari sumber aslinya. Untuk keperluan penelitian ini, data sekunder berupa sumber tekstual seperti makalah yang diterima dari pihak-pihak terkait mengenai masalah motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang.

Teknik Analisis data

Sebagaimana dikemukakan Miles dan Humberman dalam Sugiyono (2017:337), kegiatan analisis data kualitatif bersifat interaktif. Dimulai dengan awal dan dilanjutkan dengan selesai, yang berarti data telah diproses sebelumnya. Dijelaskan pula bahwa metode analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif meliputi:

1. Pengumpulan data

Pengolahan dan penyiapan data untuk kajian lebih lanjut. Materi yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi didokumentasikan secara cermat dalam catatan lapangan dan kemudian diklasifikasikan menurut asal usulnya.

2. Reduksi data (Data Reduksi)

Menurut Sugiyono (2017:338), proses pengumpulan data melibatkan pemanfaatan topik dan polanya guna memberikan informasi yang bermakna. Dengan cara ini, data yang dikumpulkan di masa lalu akan memungkinkan dihasilkannya visual yang lebih jelas, dan akan lebih mudah bagi peneliti untuk mengisi data di lain waktu dan mengambilnya kembali jika diperlukan.

3. Penyajian Data (*Data display*)

Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Beberapa metode tersebut antara lain pemanfaatan tabel dasar, grafik, kategori, diagram alur, dan korelasi. Miles dan Hamberwan sebagaimana dikutip dalam Sugiyono (2017:341) menyatakan bahwa penggunaan metode ini yang paling umum adalah untuk menyediakan data dalam penelitian kualitatif melalui pemanfaatan teks naratif.

4. Penarikan kesimpulan (*conclusion Drawing/Verivication*)

Saat melakukan penelitian kualitatif, kesimpulannya adalah ide-ide baru yang belum pernah ditetapkan sebelumnya. Segala sesuatu bisa saja merupakan deskripsi atau gambaran suatu benda yang pernah berada dalam kondisi sisa atau gelap di masa lalu. Lebih jauh lagi, setelah objek diubah menjadi keadaan jelas, itu mungkin berupa hipotesis, hubungan interaktif, atau hubungan kinetik.

Validasi Data (Triangulasi Data)

Triangulasi sumber data adalah menggunakan berbagai macam teknik dan kumpulan data untuk melakukan analisis hubungan antara berbagai bentuk informasi. Observasi partisipan, laporan tertulis, grafik, bagan, contoh kehidupan nyata, label pribadi, dan foto adalah beberapa metode lain yang dapat digunakan peneliti selain survei dan observasi. Ketika semuanya telah dikatakan dan dilakukan, masing-masing pendekatan ini pada akhirnya akan memberikan hasil atau data yang berbeda, yang kemudian akan menghasilkan wawasan yang berbeda terhadap fenomena yang sedang diselidiki.

Menurut Sugiyono (2016:241), pendekatan triangulasi data merupakan gabungan dari sejumlah teknik triangulasi data yang berbeda dan kumpulan data yang sudah ada.

Metode triangulasi adalah metodologi untuk menjamin kualitas data, dan terdiri dari tiga bagian:

1. Triangulasi dengan sumber

Tujuan dari metode ini adalah untuk membandingkan dan mengevaluasi data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan berbagai metode, termasuk jumlah waktu dan sumber daya yang berbeda. Hasil suatu penelitian dapat ditunjukkan dengan membandingkannya dengan informasi yang terdapat dalam karya terbitan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

2. Triangulasi dengan metode

Triangulasi ini dilakukan dengan memanfaatkan informasi yang diperoleh dari penelitian melalui penggunaan berbagai metode pengumpulan data yang berbeda. Selain itu, klasifikasi dilakukan terhadap sejumlah besar kumpulan data secara bersamaan dengan menggunakan prosedur yang sama, yang dikenal dengan triangulasi metode.

3. Triangulasi dengan penyidik

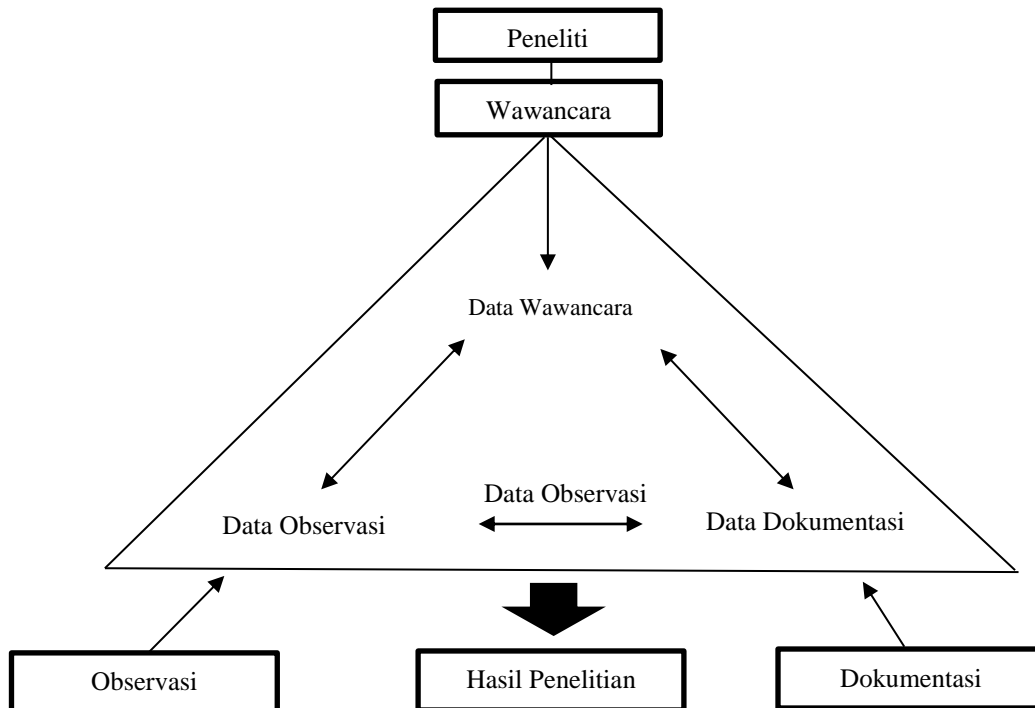
Metode ini mendistribusikan beban pembuktian pada peneliti itu sendiri sehingga mereka dapat mengevaluasi kembali kualitas datanya. Dalam hal ini peneliti bertugas mengumpulkan data dengan cara yang demikian:

1. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berdialog dengan narasumber yang bersangkutan dengan materi yang akan diteliti.

2. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan dan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti.



Gambar 1. Konsep Triangulasi Metode dan Sumber Data

Sumber : Diolah penulis berdasarkan analisis Triangulasi, 2023

Keterangan:

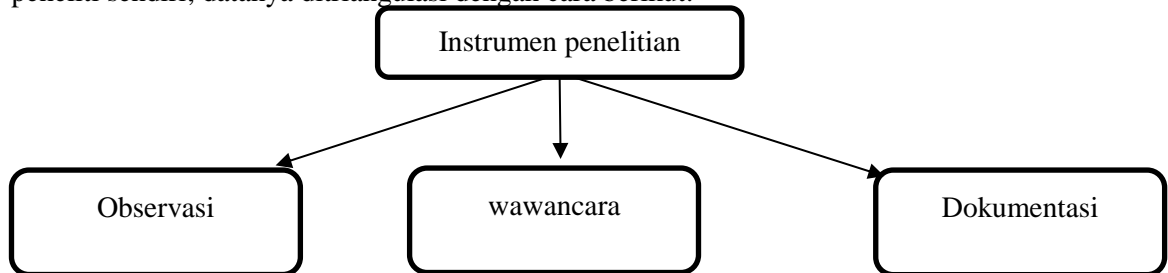
↔ = Membandingkan

→ = Menghasilkan

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk tujuan mengumpulkan informasi atau data, melakukan analisis terhadap data, dan menyampaikan kesimpulan yang berguna dalam menyelesaikan permasalahan penelitian. Penggunaan instrumen atau alat penelitian disebutkan oleh (Sudaryo, 2018) yang menyatakan bahwa peneliti dalam disiplin ilmu ini mengumpulkan data dengan menggunakan berbagai cara seperti buku, angket, dan jenis observasi lainnya. Hal ini menandakan bahwa penelitian kualitatif menggunakan instrumen atau alat penelitian. Proses pelaksanaan penelitian telah dimulai, dan peneliti memiliki sumber daya untuk mengumpulkan data dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang. Oleh karena itu, sumber data utama pada penelitian bertajuk “Analisis Motivasi Kerja untuk Meningkatkan kinerja

pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang” adalah peneliti sendiri; datanya ditriangulasi dengan cara berikut:



Gambar 2. Instrumen Penelitian Kualitatif
Sumber : Hasil Kajian Penulis, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Tingkat Kesamaan Jawaban Narasumber

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara			Persentase	Keterangan
		Informan utama	Informan kunci	Informan tambahan		
1.	Menurut bapa/ibu apakah lingkungan kerja di DPPKB ini terbilang nyaman dan membuat bapa/ibu menjadi bersemangat untuk bekerja disini?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
2.	Menurut bapa/ibu apakah pegawai disini menjalin komunikasi atau menjalin hubungan yang baik?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
3.	Bagaimana jika ada suatu pegawai yang tidak harmonis dengan pegawai lainnya, apakah itu dapat mempengaruhi terhadap semangat bekerja ?	100%	100%	92%	96%	Jenuh
4.	Menurut bapa/ibu sarana dan prasarana di DPPKB ini, apakah berpengaruh terhadap semangat kerja pa/ibu?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
5.	Menurut bapa/ibu bagaimana jika ada pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan dan jika pegawai tidak	100%	100%	100%	100%	Jenuh

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara			Persentase	Keterangan
		Informan utama	Informan kunci	Informan tambahan		
	bertanggung jawab atas tugas yang diberikan bagaimana tindakan, atau kebijakan dari kantor?					
6.	Apa solusinya pa/bu jika ada seorang yang merasa tidak nyaman bekerja atau tidak semangat dalam melakukan pekerjaan di DPPKB?	100%	100%	92%	97%	Jenuh
7.	Menurut bapa/ ibu apakah sarana dan prasarana di tempat kerja ini sudah nyaman dan sudah aman?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
8.	Menurut bapa/ibu apakah pemberian hadiah atau reward dapat memotivasi dalam melakukan pekerjaan?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
9.	Menurut bapa/ibu apakah gaji atau imbalan yang kecil atau tidak sebanding dengan apa yang telah dikerjakan dapat mempengaruhi atau dapat membuat tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan?	98%	90%	88%	92%	Jenuh
10.	Apa yang membuat bapa/ibu termotivasi atau bersemangat untuk bekerja disini, apakah lingkungannya yang nyaman ataupun perihal imbalannya?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
11.	Selama ini pada tahun ke tahun kinerja pegawai DPPKB apakah meningkat terus menerus atau tidak ?	100%	100%	100%	100%	Jenuh

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara			Persentase	Keterangan
		Informan utama	Informan kunci	Informan tambahan		
12.	Apakah pegawai yang malas bekerja itu dapat mempengaruhi kinerja kantor atau tidak pa/bu?	98%	100%	100%	99%	Jenuh
13.	Apakah setiap tahun kinerja DPPKB ini meningkat atau tidak pa, kalau meningkat apakah bisa disebutkan apa saja yang diraih nya dan kalau tidak apa penyebabnya?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
14.	Bagaimana bapa/ibu menurut anda kekompakan atau kerjasama dalam bekerja itu dapat meningkatkan hasil kerja tidak?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
15.	Menurut bapa/ibu apakah kerapihan misalnya dalam berpakaian dalam bekerja merupakan hal yang penting?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
16.	Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan?	100%	100%	100%	100%	Jenuh

Sumber : Diolah Penulis 2023

Tabel di atas menyajikan hasil wawancara. Fakta bahwa kesembilan responden dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang memberikan jawaban yang hampir sama (hampir 90 persen) menunjukkan bahwa penelitian ini mungkin sudah mencapai titik jenuh. Terkait dengan alasan mengapa individu merasa puas dengan pekerjaannya, ada tiga variabel yang dapat dipertimbangkan: (1) tempat kerja yang menarik dan memberi semangat; (2) sarana dan prasarana yang memadai dan aman; dan (3) tersedianya hadiah atau insentif yang dapat meningkatkan kemauan bekerja.

Motivasi Kerja

Setelah melakukan wawancara terhadap sembilan responden berbeda, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Karawang memiliki tingkat keinginan yang rendah dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Temuan ini ditunjukkan pada Tabel 4 Lebih dari sembilan puluh persen tanggapannya sama, seperti yang ditunjukkan oleh temuan wawancara yang mengungkapkan bahwa peneliti memperoleh tanggapan yang sangat sebanding satu sama lain. Ringkasnya, ada tiga faktor utama yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap

besarnya antusiasme pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang dalam bekerja. Secara berurutan, berikut adalah tiga komponen utama: (1) tempat kerja yang menyenangkan dan merangsang; (2) infrastruktur yang memadai dan aman; dan (3) tersedianya insentif untuk memotivasi individu agar melakukan yang terbaik dari kemampuannya.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa motivasi kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga berencana karawang memiliki presentase jawaban yang sama yaitu 100% yang dapat dinyatakan bahwa kesamaan jawaban dalam penelitian ini bisa di katakan jenuh, hal ini dapat di lihat dari tabel 4 yang dimana disitu tertera presentase kesamaan jawaban narasumber, artinya motivasi kerja ini dapat dikatakan baik sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ini di tunjang oleh beberapa bentuk indikator yaitu, Lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat para pegawai menjadi bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sarana dan prasarana yang aman dan nyaman, pemberian reward atau hadiah terhadap pegawai yang berprestasi, menjalin komunikasi yang baik, dan menciptakan kekompakan atau kerjasama antar pegawai itu yang membuat mereka menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga berencana ini presentase jawaban yang sama yaitu 100% yang dapat dinyatakan bahwa kesamaan jawaban dalam penelitian ini bisa di katakan jenuh, hal ini dapat di lihat dari tabel 4 yang dimana disitu tertera presentase kesamaan jawaban narasumber, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang ini dinilai sangat baik dan terus meningkat hal ini dapat di lihat dari hasil wawancara bahwa banyak prestasi atau penghargaan yang di raih oleh dinas dan juga prestasi para pegawainya yang dimana ada beberapa pegawai yang di angkat menjadi P3K atau ASN.

Disamping itu observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja pegawai meningkat karena adanya motivasi kerja yang diberikan oleh Dinas, pemimpin dan sesama pegawai lainnya saling memotivasi dan ada beberapa faktor yang membuat kinerja dinas meningkat diantaranya lingkungan kerjanya yang nyaman dan aman di tunjang oleh fasilitas sarana dan prasarana nya yang memadai dan juga kekompakan antara pegawai dinas yang cukup baik sehingga membuat mereka menjadi bersemangat untuk terus bekerja dan timbul dalam diri untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Meningkatnya Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap ke sembilan narasumber mengenai Motivasi kerja yang berada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang kepada para pegawai yang bekerja disana, bahwa motivasi kerja di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana karawang dengan di dasarkan tabel 4 bahwa motivasi kerja dan berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan bahwa dinyatakan jenuh di karena hampir semua jawaban pada pertanyaan yang peneliti tanyakan itu jawaban nya rata rata sama atau mencapai lebih dari 90% dan artinya motivasi kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang ini dapat disimpulkan ada 3 bentuk yang membuat mereka bersemangat dalam melakukan pekerjaan yaitu ; (1) Lingkungan kerja yang nyaman yang membuat para pegawai menjadi bersemangat, (2) sarana dan prasarana yang cukup aman dan nyaman, (3) Pemberian reward atau hadiah itu dapat membuat mereka menjadi bersemangat untuk bekerja.

Berdasarkan temuan penelitian, kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana menghasilkan jawaban yang seratus persen identik, yang

menunjukkan adanya kejenuhan jawaban. Hal ini terlihat pada Tabel 4 yang menunjukkan persentase kesamaan jawaban yang diberikan oleh karyawan yang diwawancarai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Karawang sangat baik dan terus meningkat. Hal ini terlihat dari hasil wawancara yang mengungkapkan segudang prestasi dan penghargaan yang telah diraih organisasi, serta diangkatnya sejumlah personel ke posisi di organisasi P3K atau ASN.

Data yang dikumpulkan juga menunjukkan bahwa Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang telah berhasil memberikan insentif yang dibutuhkan pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami peningkatan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman, fasilitas kantor yang memadai, serta pemberian reward kepada pegawai oleh atasan ketika mencapai target kinerja merupakan indikator-indikator yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan tersebut disebabkan oleh adanya motivasi yang merupakan salah satu indikator yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Motivasi kerja ini di tunjang oleh beberapa bentuk indikator yaitu, Lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat para pegawai menjadi bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sarana dan prasarana yang aman dan nyaman, pemberian reward atau hadiah terhadap pegawai yang berprestasi, menjalin komunikasi yang baik, dan menciptakan kekompakan atau kerjasama antar pegawai itu yang membuat mereka menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya, Kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang ini dinilai sangat baik dan terus meningkat hal ini dapat di lihat dari hasil wawancara bahwa banyak prestasi atau penghargaan yang di raih oleh dinas dan juga prestasi para pegawainya yang dimana ada beberapa pegawai yang di angkat menjadi P3K atau ASN, Motivasi yang diberikan oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami peningkatan. Peningkatan ini disebabkan karena adanya motivasi salah satu indikator yang mendukung peningkatan kinerja pegawai yaitu, lingkungan kerja nya yang nyaman dan aman, sarana dan prasaran yang di berikan kantor cukup aman dan memadai, dan juaga adanya pemberian reward kepada pegawai dari atasan apabila mereka mencapai target kinerja. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai, dengan meningkatkan motivasi kerja maka akan mendorong dan menumbuhkan semangat kerja sehingga akan timbul keinginan dalam diri sendiri untuk lebih meningkatkan kinerja yang terbaik dan maksimal, terus sarana dan prasaran agar para pegawai merasa nyaman dan juga mereka terus bersemangat untuk melakukan pekerjaan agar kinerjanya setiap tahun meningkat terus menerus, Dinas perlu mempertahankan pemberian reward atau penghargaan kepada para pegawai, agar mereka terus termotivasi atau terus bersemangat untuk bekerja agar mereka bisa memberikan kinerja yang terbaik bagi dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, R., Husnurrofiq, H., & Purboyo, P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Agustian, O. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik (BPS) kota Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.

- Agustina, S. D., & Adriani, Z. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. Bpr Tanggo Rajo Perseroda Di Kuala Tungkal). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 677–687. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17981>
- Arsyka, T., Suherman, E., & Sungkono, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Assembly Di PT Summit Adyawinsa Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(4).
- Asteri, K., Fajriah, Y., & Idris, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 169-183.
- Bajuri, D. (2022). Motivasi Pimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rajagaluh. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, 1(1), 12–23. <https://doi.org/10.56916/ijess.v1i1.86>
- Fadjar, dkk 2018. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Fauzia Agustini, (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Fuad. 2021. Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jumanis Baja*. Vol 2 No 2 Hal 99-111.
- Furtasan, A. yusuf. (2020). *Manajemen sumber daya manusia : suatu pendekatan fungsional teoritis dan aplikasi* (E.Tiur (ed.); p. 169). Pt. rajagrafindo persada.
- Hakim, I., Sanjaya, A., & Herman, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Sikap Kerja, Loyalitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Laras Era Perdana Batam. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 331-345.
- Hamali, A. yusuf. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Harnita, A., Kambolong, M., & Yusuf, M. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Hotel Horison Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 302. <https://doi.org/10.52423/bujab.v1i2.9562>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.
- Iendy Zelvien Adhari, (2021). *Optimasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi kerja* (Ayu Lestari dan Tim Qiara Media(ed.)). CV. Penerbit Qiara Media.
- Khaeruman, et.al (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus. In *Bookchapter*. CV. AA. R IZKY.
- Lijan Poltak Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi askara.
- Lumansik, A. (2015). Pentingnya Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara1. *Jurnal Politico*, 4(1), 1–13.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2009). h. 1
- Munardi, Djuhartono, dan Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastima.v1i2.12371>.
- Ninla Elmawati Falabiba. (2019). Repository Universitas Islam Riau. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8–30. <http://repository.uir.ac.id/401/2/bab2.pdf>
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Persona. *AKSELERASI : Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60- 74 .<https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

- Poltak, S. Ijan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangunkan Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)* (suryani dan restu Darmayanti (ed.); p. 8). PT Bumi Angkasa.
- Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 361–372. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i2.7429>
- Pratiwi, M. A. (2021). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Putri, A., & Gw, S. H. (2023). *The Influence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On The Performance Of PLKB Officers In Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang District Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas PLKB .* 4(5), 4368–4379.
- Rezki, F., Remmang, H., & Chahyono, C. (2021). Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 58–69. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1188>
- Safriyal, H. B. A. (2022). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.
- Sipayung, M. R., & Sihombing, M. (2022). Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hidden Place Cafe. *Journal of Social Research*, 1(7), 626–636. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i7.128>
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.)). ANDI (Anggota IKAPI).
- Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (p. 105). Penerbit Gava Media.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)