

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengembangan sumber daya manusia pada instansi pada hahikatnya merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan instansi dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Kenyataan tersebut menjadikan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan wajib untuk dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai (Bartos, 2020, P. 45). Upaya pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah nyata yang dilakukan oleh instansi untuk memberikan jaminan bahwa tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara maksimal. Kondisi ini juga berlaku bagi instansi pemerintah yang selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, salah satunya yaitu Kantor Camat Air Salek.

Kantor Camat Air Salek merupakan salah satu dari 19 (Sembilan Belas) kecamatan yang berada dalam wilayah Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan, Kantor Camat Air Salek ini memeberikan pelayanan bagi masyarakat sesuai dengan keperluan yang dibutuhkan dengan pegawai yang mempunyai bagian nya masing – masing seperti kasi pemerintahan, kasi KESOS, kasi PMPD, KASUBBAG kepegawaian, KASUBAG keuangan, dan KASUBAG umum serta perlengkapan. Visi dari kantor Camat Air Salek ialah terselenggaranya pelayanan pemerintah dan pembangunan yang menyentuh

langsung kebutuhan dasar masyarakat yang berkualitas dan profesional dengan mendayagunakan peran serta masyarakat menuju kehidupan yang dinamis, aman dan sejahtera. Kemudian misinya pertama, memberikan administrasi pemerintahan dan pembangunan yang berkualitas dan profesional. Kedua, mendayagunakan peran serta masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan guna terwujudnya hasil optimal. Ketiga, menyelenggarakan koordinasi pengembangan pelayanan dasar bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan masyarakat, kamtibmas dan kemasyarakatan menuju terciptanya kehidupan yang dinamis dan sejahtera.

Pegawai suatu instansi akan bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang atau jasa apabila mereka mempunyai kemampuan, minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Kemampuan dan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam instansi. Besar kecilnya kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka. Menurut Robins (2019, P. 27) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Terry (2021, P. 19) motivasi adalah sebuah keinginan yang datang dari diri seseorang yang kemudian mendorong mereka untuk melakukan berbagai macam langkah untuk mencapai tujuan.

Kemampuan kerja, minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila instansi selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para pegawai tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau instansi. Menurut Mangkunegara (2018, P. 61) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dipahami agar mampu mengidentifikasi hubungan perilaku kerja dengan prestasi karyawan. Untuk dapat mencapai target yang diharapkan, maka motivasi harus mampu mendukung karyawan untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat tiga faktor karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi pegawai ketiga faktor karakteristik tersebut adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja (Stoner & Freeman, 2018, P. 431).

Produktivitas kerja karyawan dapat mencerminkan produktivitas suatu perusahaan atau institusi, hal ini sesuai dengan pendapat (Veithzal Rivai, 2019, P. 309) yang menyatakan bahwa hasil penilaian dapat dilihat berdasarkan produktivitas perusahaan yang dicerminkan oleh produktivitas kerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Pegawai dalam bekerja siap mental, fisik dan

memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama perusahaan).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Septiani Mareta Husniah (2019) dengan judul pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor camat banyuasin I. Penelitian tersebut memperoleh kesimpulan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat banyuasin I.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ade Sobarian Hasanah (2020) tentang Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kabupaten majalengka. Hasil dari Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh positif dan signifikan serta motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan harus dapat memaksimalkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri karyawan.

Dari data pra penelitian yang telah lakukan penulis di Kantor Camat Air Salek Kabupaten Banyuasin, penulis melihat bahwa produktivitas kerja pegawai di instansi tersebut masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, dan pulang terlalu awal dan kerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kurangnya program pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja untuk pegawai,

menyebabkan kurangnya keterampilan kerja yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas kerjanya tidak maksimal .

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Air Salek Banyuasin**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahannya yaitu :

1. Apakah ada pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek Banyuasin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian tentang pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek antara lain untuk :

1. Mengetahui pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek Banyuasin.

2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek Banyuasin.
3. Mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek Banyuasin.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Bagi Lembaga

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis untuk memperkaya hasil penelitian yang ada pada Universitas PGRI Palembang.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa masukan serta informasi tentang pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai yang dapat diterapkan oleh instansi Kantor Camat Air Salek Banyuasin.

##### 2. Manfaat Bagi Objek yang diteliti

Penelitian ini digunakan untuk membantu pihak instansi dalam memberikan masukan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan adanya pengaruh kemampuan dan motivasi kerja.