

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) pada era reformasi seperti sekarang ini menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan mutlak terpenuhi. Berdasarkan buku Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo (2017) Prinsip-prinsip Pemerintahan yang baik meliputi, antara lain : (1) Akuntabilitas (*accountability*) yang diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya; (2) Keterbukaan dan transparansi (*openness and transparency*) dalam arti masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan tetapi juga ikut berperan dalam proses perumusannya; (3) Ketaatan pada hukum, dalam arti seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten; (4) Partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan.

Paradigma baru dalam penyelenggaraan pemerintahan diatas berkaitan erat dengan akuntabilitas dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Setiap pejabat dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan kebijakannya kepada publik tentang tugas, wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ponorogo Nomor 6 Tahun 2016

tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah memutuskan hal yang telah dijabarkan dengan Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo memiliki tugas untuk membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Terkait wewenang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di daerah maka dalam satu kesatuan penyelenggaraan wewenang bertanggung jawab penuh selaku profesi dalam memberikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan urusan yang sudah diatur dalam Undang-Undang berdasar asas otonom yang meliputi ; urusan umum pemerintahan, urusan penyelesaian fasilitas pelayanan, sosial, budaya, agama dan kemasyarakatan.

Keseluruhan urusan tersebut pada dasarnya sangat bergantung pada kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, untuk itu dibutuhkan suatu upaya peningkatan kemampuan organisasional yang baik dalam perumusan pengambilan kebijakan publik yang disesuaikan dengan kondisi finansial daerah. Salah satu cara agar

terlaksananya tugas-tugas dengan baik, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo perlu mengadakan pembinaan pegawai untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan wibawa. Memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat haruslah menjadi bahan pertimbangan bagi Instansi terkait. Menyusun dan melaksanakan program-program pelayanan agar visi dan misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Pengukuran keberhasilan dan kegagalan suatu Instansi Pemerintah menjalankan tugas fungsi pokok dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih sulit untuk dilakukan secara obyektif. Kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu Instansi. Memasuki dunia kerja, setiap pegawai pemerintah dituntut untuk ahli dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan secara profesional serta harus mampu menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap masyarakat, sesama pegawai, maupun atasannya.

Sumber Daya Manusia dibutuhkan untuk mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi kinerja pegawai. Menurut Spencer dalam bukunya Moehariono (2014) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki

hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, berkinerja prima (*superior*) ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kemudian, ia mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Selanjutnya, mereka juga mengatakan dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau dibawah rata-rata. Oleh karena itu, penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan penting sekali tentunya, karena akan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia lainnya.

Spencer dalam bukunya Moehariono (2014), kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performasi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *job tasks*. Faktor kompetensi yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai tersebut sebagai perwujudan prestasinya. Lebih lanjut dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi pegawai memiliki kesesuaian kompetensi dalam bidangnya, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja atau prestasi kerja pegawai

tersebut. Tujuan suatu organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan apabila kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Menurut Jansen dalam Arif, dkk (2018:557) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relations*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, dan pemberian insentif bagi pegawai. Menurut Alo dalam Widdi (2010:19) hubungan antar manusia (*human relations*) merupakan komunikasi antar pribadi, komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis, komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama.

Interaksi pegawai dalam suatu Instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan sarana hubungan yang nyaman akan membuat pegawai merasa lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar manusia (*human relations*) dalam organisasi merupakan jembatan antar pegawai maupun dengan pimpinan. Hal terpenting dalam mewujudkan *human relations* adalah bagaimana seseorang memahami hakekat manusia serta bagaimana seseorang mampu menerima orang lain diluar diri kita dengan apa

adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik untuk meningkatkan semangat kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja.

Schultz dan Schultz (2008) dijelaskan bahwa teori kebutuhan akan prestasi McClelland adalah perluasan dari teori *need of achievement* milik Henry Murray yang menggunakan *Thematic Apperception Test* (TAT). Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengatasi hambatan, mengungguli, berprestasi dan bertindak lebih untuk mencapai standar yang tinggi. Pada hierarki kebutuhan Maslow dan kebutuhan akan prestasi berada diantara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung akan tampil berupa kesediaan untuk bekerja keras dan sungguh-sungguh, serta tekun untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, pegawai akan merasa tertantang untuk mendapatkan tugas yang lebih sulit, menerima tanggung jawab yang lebih berat dan tertantang untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

Motivasi berprestasi secara efektif seharusnya merupakan pokok perhatian bagi Kepala Dinas. Motivasi sendiri dapat bersifat positif maupun negatif. Motivasi positif misalnya, pujian dan promosi jabatan apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Sedangkan motivasi negatif misalnya, teguran, mutasi dan sebagainya apabila kinerjanya tidak memenuhi standar yang ditetapkan.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo tahun 2017, untuk

dapat menciptakan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai salah satu prasyarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya yaitu masih perlu dilakukan evaluasi terhadap hal-hal yang menjadi kendala dalam pencapaiannya. Adapun kendala-kendala yang ada adalah sebagai berikut : (1) Kualitas Aparatur yang masih rendah, (2) Integritas dan budaya kerja yang masih rendah, (3) Kekompakan dan sinergitas antar bidang masih kurang, (4) Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) yang masih kurang, (5) Masih kurangnya anggaran yang mendukung program dan kegiatan Administrasi Kependudukan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Hal ini menarik dikarenakan untuk menguji sejauh mana keterkaitan antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, disamping itu beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah variabel penelitian (khususnya variabel independen), lokasi dan responden yang digunakan. Peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Human Relations* dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.”**

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan

yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Human Relations* dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Adapun pegawai yang diteliti adalah seluruh pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN).

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah *Human Relations* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Human Relations* dan Motivasi Berprestasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.
2. Mengetahui pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.
4. Mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Human Relations* dan Motivasi Berprestasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama adalah pihak berikut :

1. Manfaat bagi peneliti
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan spesifik memahami pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Human Relations* dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai.
 - b. Peneliti diharapkan mampu menjadi sarana melatih diri serta dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku

perkuliahan untuk menghadapi masalah konkrit yang terjadi di lapangan.

2. Manfaat bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan kontribusi bagi Instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo serta dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Human Relations* dan Motivasi Berprestasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

3. Manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi maupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Human Relations* dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai.

4. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.