

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah yang diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah menyebabkan perubahan terhadap sistem pemerintahan nasional. Perubahan sistem pemerintahan nasional tersebut terlihat pada asas pemerintahan. Dengan pemberlakuan Undang-Undang tersebut maka terjadi suatu perubahan asas yang semula bersifat sentralisasi menjadi asas yang bersifat desentralisasi. Penyelenggaraan otonomi daerah dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab dalam rangka peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan dan pemerataan serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah.

Fungsi utama pemerintah daerah menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah yang diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yakni sebagai pelayan masyarakat. Berdasarkan paradigma tersebut aparat pemerintah daerah khususnya aparat pemerintah kecamatan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.

Penjelasan undang-undang tersebut selaras dengan tuntutan rakyat yang menghendaki suatu penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan

berwibawa serta berwawasan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi pada kenyataannya masih terdapat kantor kecamatan yang kurang memperhatikan bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat pada karakter birokrasi perangkat kecamatan yang belum sesuai harapan di wilayahnya. Sejalan dengan otonomi luas, nyata dan bertanggung jawab dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah sebagai mana di sebutkan dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah yang diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah merupakan perwujudan pertanggungjawaban sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepada daerah merupakan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik.

Pembenahan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat, hendaknya dititikberatkan pada pemerintah kecamatan. Karena kecamatan merupakan ujung tombak dan pusat pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparat kantor kecamatan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah kecamatan sangat tergantung pada kinerja aparatnya.

Sedangkan masyarakat hanya dapat menilai kinerja kantor kecamatan dari kualitas pelayanan yang di terimanya.

Dalam pengelolaan pegawai di lingkungan kecamatan tidak dapat terlepas dari kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu mengarahkan anak buahnya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya sebagai pegawai negeri sipil, mendidik dan mengkoordinir seluruh ketugasan yang ada. Sebuah organisasi akan terarah ke tujuan tidak lepas dari figure seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (*coercive*) untuk memotivasi orang-orang melalui komunikasi guna mencapai tujuan tertentu (Gibson, 1996). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi, karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama, dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. (Malayu, 2003).

Gaji dan tunjangan dalam suatu pekerjaan bagi sebagian besar pegawai merupakan faktor yang paling penting. Maka kompensasi pegawai mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau pekerjaan lainnya. Apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Pemberian suatu kompensasi akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja pegawai.

Untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas, pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan

ukuran terhadap prestasi pegawai, maka apabila sistem tunjangan yang diberikan pemerintah daerah cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diemban. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Gomes, 2002, dalam Subardiarsa 2004) Seperti yang dikemukakan oleh Gibson (1996), bahwa salah satu tujuan program kompensasi ialah memotivasi karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Dan pendapat dari Heru K.T. (2009), bahwa rencana kompensasi yang berupa gaji dimaksudkan untuk memotivasi, mengarahkan dan mengontrol perilaku pekerja.

Pegawai dalam lingkungan kecamatan mempunyai tujuan individu seperti mendapatkan kompensasi yang layak dan prestasi. Prestasi bagi pegawai adalah sebuah tuntutan yang harus dicapai. Prestasi seorang pegawai kecamatan dapat berpengaruh terhadap karirnya. Ketika pegawai tersebut berprestasi maka kompensasi yang diterima akan melebihi pegawai yang biasa saja.

Motivasi merupakan pendorong agar pegawai menggunakan kemampuannya dalam bekerja, Heru K.T. (2009) menerangkan teori motivasi dari Mc Clelland, bahwa prestasi seseorang dalam bekerja ditentukan oleh tiga kebutuhan yang ada dalam diri kita, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Dikemukakan juga oleh Miftah T. (1999) yang juga mengutip Teori Motivasi dari Mc Clelland, manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan

orang lain, menurutnya prestasi manusia dalam bekerja ditentukan oleh tiga hal yaitu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Mc Clelland juga berpendapat bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka permasalahan yang akan dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gondokusuman.

1.2. Batasan Masalah

Dalam mencapai tujuan dan pembahasan penelitian yang lebih terarah maka penulis membatasi pembahasan sebagai berikut :

1. Lingkup penelitian membatasi pada permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka permasalahan yang akan dibahas adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman?
3. Apakah kebutuhan berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman?
4. Apakah kebutuhan berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman?
5. Apakah kebutuhan kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman?

1.4. Tujuan Penelitian

Searah dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Gondokusuman.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Gondokusuman.
3. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan berprestasi terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Gondokusuman.
4. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan berafiliasi terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Gondokusuman.

5. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Gondokusuman.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti, penelitian ini akan menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengelolaan aspek SDM dalam organisasi, bagaimana kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh pada kinerja Pegawai Kecamatan Gondokusuman.
2. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat aplikatif berupa rekomendasi yang terkait dengan aspek-aspek pengelolaan SDM di Pemerintah Kota Yogyakarta khususnya di Kecamatan Gondokusuman terhadap kualitas pegawai. Dengan memahami pentingnya nilai-nilai kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan pegawai diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk peningkatan kinerja.
3. Menjadi referensi penelitian yang selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gondokusuman.