

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak diundangkannya UU No. 22 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka pada bulan Januari 2001 Otonomi Daerah sudah mulai efektif diberlakukan. Pemerintah Daerah menjadi tulang punggung dalam menggerakkan roda pemerintahan dan pembangunan daerah. Agar otonomi yang diberlakukan tersebut benar-benar membawa kesejahteraan bagi masyarakat, maka sumber daya manusia di daerah, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah harus benar-benar handal, mumpuni, cakap, trampil, dan sadar akan tanggung jawab.

Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang demikian, maka perlu dipupuk sejak awal penerapan disiplin pegawai, karena sebagai langkah awal untuk meletakkan landasan yang kuat bagi daerah dalam menjalankan otonomi daerah, diperlukan disiplin pegawai yang baik agar Sumber Daya Manusia yang ada menjadi benar-benar berkualitas. Salah satu faktor untuk menumbuhkan sikap mental yang baik, semangat kerja, dan disiplin kerja adalah pemberian motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi sebenarnya merupakan suatu dorongan terhadap seseorang dalam organisasi untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Arti penting sumber daya manusia itu sendiri terhadap organisasi terletak pada kemampuan manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian faktor manusia merupakan faktor penentu bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilannya justru ditentukan oleh manusia (Dessler, 1997: 10-11). Pada era teknologi di mana pekerjaan manusia sudah dipermudah dan bahkan sudah ada yang diganti oleh mesin-mesin namun unsur

manusia tetap menjadi unsur yang paling penting dan pada akhirnya paling menentukan dalam organisasi apapun juga.

Menurut Werther and Davis (1996: 17), berhasil tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan akan banyak ditentukan oleh keberhasilan individu-individu dalam menjalankan tugas yang diembannya, sebab manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Oleh sebab itu patut disadari, karena begitu pentingnya peranan manusia seperti diuraikan di atas, maka setiap perilaku pegawai dalam suatu instansi tidak boleh dibiarkan seenaknya. Sebab bagaimanapun juga dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka perilaku pegawai dituntut harus sesuai dengan aturan maupun batasan yang ada.

Agar manusia yang merupakan unsur terpenting dalam organisasi tersebut berfungsi seperti yang diharapkan, maka dalam melaksanakan tugasnya harus disertai dengan disiplin kerja. Karena dengan adanya disiplin kerja dalam diri setiap manusia anggota organisasi maka pelaksanaan kerja senantiasa akan selalu terarah pada pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya ketentuan khusus mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil secara terperinci telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, sehingga kewajiban sebagai pegawai bagi setiap Pegawai Negeri Sipil untuk berlaku disiplin di dalam bekerja semakin jelas. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan semua Pegawai Negeri Sipil yang ada pada setiap instansi pemerintah akan patuh dan taat serta berperilaku sesuai dengan peraturan tersebut, sehingga instansi di mana mereka bekerja dapat berfungsi dengan lancar dan memenuhi tujuan yang diharapkan.

Meskipun demikian, penegakan disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil tetap perlu mendapatkan perhatian yang serius dengan maksud supaya kedisiplinan yang sudah tercipta dapat ditingkatkan atau paling tidak dapat dipertahankan. Untuk menciptakan keadaan yang demikian, instansi dalam hal ini pimpinan selaku orang yang bertanggung jawab atas kedisiplinan bawahannya harus

mampu memberikan motivasi atau daya perangsang terutama yang berwujud non material. Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin meneliti sejauhmana pengaruh pengawasan melekat dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

B. Rumusan Masalah

Pemberian motivasi oleh pimpinan organisasi kepada bawahannya seringkali dihubungkan dengan pemberian sarana untuk memacu semangat kerja, misalnya dengan kenaikan gaji, pemenuhan fasilitas kerja, tunjangan hari raya, dan sebagainya, namun secara umum dapat diketahui bahwa pemberian motivasi secara materialpun dirasa belum lengkap, adakalanya kesadaran bisa timbul namun tidak jarang setelah segalanya terpenuhi para pegawai menjadi lupa akan kewajibannya, dengan kata lain timbulnya dorongan motivasi setelah ada pemenuhan secara material dan setelah tidak terpenuhi secara material kembali menurun motivasinya. Dari uraian di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: Adakah pengaruh antara motivasi dan pengawasan melekat terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauhmana pengaruh motivasi dan pengawasan melekat terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dan bisa menjadi tambahan referensi bagi para peneliti berikutnya.

