BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan asset utama instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas yang ada dalam instansi. Hal ini dikarenakan, karena pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan dan latar belakang pendidikan yang dibawa ke dalam tempat dimana mereka bekerja. Menurut Pasolong (2007:152) mengemukakan bahwa pegawai merupakan setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Secara hakiki pegawai mempunyai sejumlah kebutuhan, yang pada saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan itu menimbulkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku (perbuatan), karena tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu adalah apa yang disebut dengan motivasi (Subardi, 2008:132).

Motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan pegawai terpenuhi, karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Motivasi juga tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi para pegawai. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga bertujuan membangkitkan suatu kemauan untuk mengerjakan tugas, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan memberi kepuasan kepada yang bersangkutan dan instansi.

Oleh karena itu, dalam suatu instansi hendaklah seorang pemimpin menyadari akan kebutuhan para pegawainya. Dimana instansi tersebut wajib memberikan imbalan jasa kepada pegawai yang telah memberikan kemajuan bagi instansi. Pada suatu instansi pemberian balas jasa diluar gaji/upah yakni insentif merupakan salah satu faktor penting/rangsangan untuk menggerakkan para pegawai agar bekerja lebih efektif. Hal ini juga dikarenakan menurut Handoko (Kadarisman, 2012:205) menyatakan bahwa pemberian insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar.

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo merupakan lembaga yang memberikan informasi dan pelayanan administrasi kependudukan dan catatan sipil yang unggul *(excellence)* untuk masyarakat yang bertempat tinggal di Kabupaten Gorontalo. Instansi ini memiliki keseluruhan pegawai, sebanyak 27 orang yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekertaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub-sub Bagian dan para Staf. Dengan menjalankan program dan kegiatan untuk menjamin bahwa setiap rupiah yang teranggarkan dapat memberi manfaat bagi kemajuan pembangunan daerah. Adapun program-program yang dijalankan yaitu program pelayanan administrasi perkantoran, program peningkatan sarana dan prasarana aparatur, program peningkatan disiplin aparatur, dan program penataan administrasi kependudukan. Berdasarkan program kegiatan tersebut, pencapaian target berdasarkan efektifitas dan efisiensi dapat dilihat dari realisasi kegiatan pada tahun 2010 sampai 2012 pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1

Program Kegiatan Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Tahun	Program Kegiatan	Realisasi (%)	Target (%)
2010	1) Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kenderaan dinas/operasional	83,73	100

	2) Penyediaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi luar daerah 3) Peningkatan pelayanan publik dalam bidang kependudukan 4) Pengembangan data base kependudukan	90,41 92,21 86,72	
Total (%)		88,27	100
2011	1) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik 2) Penyediaan jasa administrasi keuangan 3) Penyediaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah 4) Pengembangan data base kependudukan	86,76 71,81 99,56 96,67	100
Total (%)		88,70	100
2012	1) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan 2) Penyediaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi luar daerah 3) Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya 4) Peningkatan pelayanan publik dalam bidang kependudukan	93,50 92,58 72,62 96,81	100

Total (%)	88,88	100

Sumber Data : Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, tahun 2013

Berdasarkan tabel program kegiatan di atas dapat dilihat bahwa realisasi kegiatan tersebut tidak mencapai target 100%. Akan tetapi, realisasi kegiatan tersebut setiap tahunnya mengalami peningkatan, dilihat pada tahun 2011 realisasi dari semua kegiatan mencapai 88,70 % atau naik sebesar 0,43 % dari tahun sebelumnya yakni tahun 2010. Kemudian pada tahun 2012 realisasi kegiatannya mencapai 88,88 % atau naik sebesar 0,18% dari tahun 2011. Untuk menjalankan semua program kegiatan tersebut, maka setiap pegawai harusnya memiliki sikap loyalitas dan berdedikasi dalam menyelesaikan pekerjannya. Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh kantor dinas ini yaitu dengan memberikan imbalan dalam bentuk insentif.

Menurut Thoha (2008:60) menyatakan bahwa selain gaji pokok pegawai biasanya menerima insentif yang berasal dari *saving* dari kegiatan instansi, besarnya insentif bagi tiap-tiap pegawai biasanya sesuai dengan kontribusinya dalam kegiatan instansi tersebut. Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil ini setiap pegawainya mendapatkan insentif. Adapun insentif yang mereka dapatkan yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai, Honorarium, dan Tunjangan. Insentif-insentif tersebut diberikan Pemerintah Daerah setempat yang jumlah per orangnya berbeda-beda disesuaikan dengan pangkat/eselon pegawai

yang bersangkutan dan sesuai besaran anggaran yang diterima kantor tersebut.

Berdasarkan data pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, untuk anggaran belanja pegawai yang terdiri dari Gaji dan Tunjangan, Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil, dan Honorarium pada setiap tahunnya naik atau meningkat dari 1 sampai 2 Milyar Rupiah. Realisasi belanja pegawainya juga dalam setiap tahunnya terjadi peningkatan dan penurunan, hal ini disebabkan karena adanya kenaikan dan penurunan untuk gaji berkala dan ada juga pegawai yang mengalami kenaikan pangkat/jabatan, seperti yang terjadi selama tahun 2011 telah terjadi mutasi atau pergantian Pejabat Eselon III dan Eselon IV.

Dilihat dari besarnya jumah anggaran untuk belanja pegawai, hal ini dapat dijadikan atau mempengaruhi motivasi pegawai yang ada pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Akan tetapi pada kenyataannya fenomena yang terjadi pada kantor tersebut masih rendahnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari kinerja mereka dalam melaksanakan atau menjalankan program kegiatan setiap tahunnya. Program kegiatan tersebut hanya dapat terealisasi sebesar 88-89% dan tidak memenuhi target sampai 100%.

Selain itu, fenomena selanjutnya masih terdapat pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai peraturan yang berlaku. Pemerintah Kabupaten Gorontalo mengeluarkan aturan untuk waktu datang dan

pulang kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo yaitu pukul 07.45 WITA dan pulang kerja pada pukul 16.30 WITA. Akan tetapi pada kenyataanya setiap apel pagi hari senin dan hari lainnya pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, masih terdapat pegawainya yang datang terlambat, begitupula untuk waktu pulang kerja tidak sesuai peraturan yang berlaku.

Disamping itu pula fenomena yang terjadi yakni masih terdapat pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja, seperti ada pegawai yang keluar kantor saat istirahat makan siang, dan pada saat jam istirahatnya telah berakhir pegawai tersebut belum kembali ke kantor secepatnya. Juga sedikitnya terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas. Fenomena-fenomena inilah yang menunjukkan bahwa sikap pegawai masih harus diperbaiki atau diperhatikan, agar pegawai lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka peneliti mengkajinya dalam bentuk penelitian dengan judul sebagai berikut "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran yang telah peneliti uraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1.2.1 Masih rendahnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.2.2 Masih terdapat pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai peraturan yang berlaku di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo.

1.2.3 Masih terdapat pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja dan tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah apakah Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk melakukan penelitian melalui pengukuran besarnya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Untuk kedua manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis, yaitu untuk menambah pengetahuan dan wawasan kepada peneliti dan menguji teori pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

1.5.2 Manfaat Praktis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dalam hal pemberian insentif terhadap setiap pegawainya agar termotivasi dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.