PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA PARIAMAN

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

,

disusun oleh :

Citrha Deki Dinata

2005 / 67703

Pendidikan Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2013

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA PARIAMAN

Nama	**: CITRHA DEKI DINATA**
BP/NIM	**: 2005/67703**
Program Studi	**: Pendidikan Ekonomi**
Keahlian	**: Adm. Perkantoran**
Fakultas	**: Ekonomi**
Universitas	**: Universitas Negeri Padang**

Padang, Agustus 2013

Disetujui Oleh:

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Drs. Akhirmen, M. Si	**Rini Sarianti, SE, M. Si**
Nip. 19621105 198703 1 002	**Nip. 19650306 199001 2 001**

Mengetahui

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi

Dra. Armida. S, M. Si
Nip. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA PARIAMAN

Nama	**: CITRHA DEKI DINATA**
BP/NIM	**: 2005/67703**
Program Studi	**: Pendidikan Ekonomi**
Keahlian	**: Adm. Perkantoran**
Fakultas	**: Ekonomi**
Universitas	**: Universitas Negeri Padang**

Padang, Agustus 2013

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Drs. Akhirmen, M. Si	1.
2.	Sekretaris	: Rini Sarianti, SE, M. Si	2.
3.	Anggota	: Rino, S. Pd, M. Pd, MM	3.
4.	Anggota	: Abel Tasman, SE, MM	4.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Citrha Deki Dinata
NIM/Tahun Masuk	: 67703/2005
Tempat/Tgl Lahir	: Basung/13 Desember 1985
Program	: Pendidikan Ekonomi
Keahlian	: Adm. Perkantoran
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Jl. Diponegoro No. 15A Kp. Pondok Kota Pariaman
Judul Skripsi	: Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pariaman

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Karya Tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara ekspilsit dicantumkan sebagai acuan dalam daftar pustaka.
4. Karya Tulis/Skripsi ini sah apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis / skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, September 2013
menyatakan,

METERAI TEMPEL
A6814ABF563989986
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

Citrha Deki Dinata
NIM. 67703

ABSTRAK

Citrha Deki Dinata 67703/2005 : Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pariaman.

Pembimbing : 1. Drs. Akhirmen, M.Si
2. Rini Sarianti, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh pemberian insentif terhadap komitmen kerja pegawai (2) Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai (3) Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pariaman, yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuisioner. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik deskriptif dan induktif dengan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

Hasil dari analisis data diperoleh bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian insentif terhadap komitmen kerja pegawai pada level Sig $0,003 < \alpha = 0,05$. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai dengan level Sig $0,000 < \alpha = 0,05$ (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai dengan level Sig $0,023 < \alpha = 0,05$. Untuk TCR masing-masing variabel adalah (1) insentif dengan nilai TCR 81,82% dan skor rata-rata variabel insentif sebesar 4,09 (2) motivasi kerja dengan nilai TCR 78,18% dan skor rata-rata variabel motivasi adalah 3,91, (3) sedangkan untuk komitmen kerja dengan nilai TCR 76,97% dan skor rata-ratanya adalah 3,85.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi kerja, merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai. Dengan demikian disarankan kepada Kepala BAPPEDA Kota Pariaman untuk dapat memberikan insentif dengan baik sesuai dengan azas kecukupan, kelayakan dan keadilan, meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar komitmen kerja pegawai dapat meningkat. Dan disarankan juga kepada pegawai untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatuh

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT pencipta alam yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pariaman".** Shalawat dan salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. Akhirmen, M.Si selaku pembimbing I, dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing II, yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa buat Orang tua Ibu Hj. Hartini, kakak Citrha Eka Susanti dan Citrha Aditur Bahri, serta keluarga besar dan spesial buat Vriesca Harlin yang telah memberikan dorongan, semangat, do'a dan pengorbanan materi dan non materi sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNP, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Dra. Armida S, M Si. selaku Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas kepada penulis selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi.
5. Bapak/Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan administrasi dan bantuan kepada penulis dengan penuh keramahan.
6. Sahabat dan rekan-rekan senasib yang sama-sama menimba ilmu pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari ALLAH SWT, Amin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan skripsi ini. Atas kritik dan sarannya penulis ucapkan terima kasih. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, September 2013

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR vii

DAFTAR LAMPIRAN viii

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 8

C. Pembatasan Masalah 8

D. Perumusan Masalah 9

E. Tujuan Penelitian 9

F. Manfaat Penelitian 10

BAB II KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS **11**

A. Kajian Teori 11

1. Komitmen Kerja 11

2. Insentif 16

3. Motivasi Kerja 21

B. Penelitian Relevan 26

C. Kerangka Konseptual 27

D. Hipotesis 30

BAB III METODE PENELITIAN **31**

A. Jenis Penelitian 31

B. Tempat dan Waktu Penelitian 31

C. Populasi dan Sampel 31

D. Jenis dan Sumber Data 33
E. Variabel dan Definisi Operasional 34
F. Instrumen Penelitian 35
G. Penyusunan Instrumen..... 36
H. Hasil Uji Coba Instrumen..... 37
I. Teknik Analisis Data 38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 45
A. Hasil Penelitian 45
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian..... 45
2. Analisis Deskriptif 48
3. Analisis Induktif..... 55
B. Pembahasan Hasil Penelitian 66

BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 71
A. Simpulan..... 71
B. Saran..... 73

DAFTAR PUSTAKA..... 75

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Permasalahan yang Berkenaan Dengan Komitmen Kerja Pegawai..... 3
2. Permasalahan yang Berkenaan Dengan Motivasi Kerja Pegawai..... 5
3. Permasalahan yang Berkenaan Dengan Insentif Pegawai 7
4. Populasi Pegawai BAPPEDA Kota Pariaman 32
5. Penskoran Jawaban Berdasarkan Skala Likert..... 35
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian..... 36
7. Hasil Uji Validitas..... 37
8. Hasil Uji Reliabelitas 38
9. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Kerja 49
10. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif 51
11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja 53
12. Hasil Uji Normalitas 55
13. Hasil Uji Homogenitas..... 56
14. Pengaruh Variabel Insentif terhadap Variabel Motivasi Kerja 57
15. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja..... 59
16. Rekapitulasi Pengaruh Variabel Penyebab terhadap Variabel Akibat..... 63
17. Hasil uji t..... 64
18. Hasil Uji F..... 66

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Kerangka Konseptual 30
2. Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen 41
3. Struktur Pengaruh Variabel X1 terhadap Variabel X2 42
4. Struktur Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y 42
5. Sub Struktur I 58
6. Sub Struktur II 61
7. Hasil Akhir Analisis Jalur 70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1.	Angket Penelitian	78
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas	82
3.	Tabulasi Data Penelitian Variabel Insentif (X1)	85
4.	Tabulasi Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X2)	86
5.	Tabulasi Data Penelitian Variabel Komitmen Kerja (Y)	87
6.	Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X1)	88
7.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)	90
8.	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Kerja (Y)	93
9.	Uji Normalitas dan Uji Homogenitas	97
10.	Analisis Jalur Sub Stuktur I	99
11.	Analisis Jalur Sub Stuktur II	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan aparatur pemerintah diarahkan kepada upaya peningkatan kualitas, efesiensi, dan efektifitas di seluruh tatanan administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan kemampuan, kedisiplinan, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat berkewajiban untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mewujudkan peningkatan dalam pelayanan terhadap masyarakat, diperlukan sumberdaya manusia atau pegawai yang handal, profesional, punya dedikasi yang tinggi, mampu dan mau mengemban tugas yang dipercayakan kepadanya secara efisien dan efektif sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat berjalan dengan lebih baik, lebih cepat dan lebih memuaskan. Oleh karena itu pegawai pemerintah harus meninggalkan paradigma lama yaitu dengan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat yang membutuhkan.

Pegawai harus mampu memberikan layanan yang memuaskan, hal ini memungkinkan jika pegawai dalam organisasi/dinas tersebut merasa adanya perhatian dari pimpinan, adanya insentif yang mencukupi sehingga mereka

memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada tanggungjawab dan punya komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya.

Komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti setiap profesinya. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk dilaksanakannya. Kemudian, komitmen pada organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Sedangkan pengertian komitmen menurut KEPMENPAN dalam Undang-undang Pokok-pokok Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Nomor : 25/KEP/M.PAN/04/2002, adalah keteguhan hati, tekad yang mantap dan janji untuk menyelesaikan tugas.

Bagi pegawai negeri sipil (PNS) dalam sistem administrasi pemerintahan Republik Indonesia adalah abdi Negara dan abdi masyarakat, yang dituangkan dalam Undang-Undang No.8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian. Pada pasal 3 yang berbunyi : Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945 dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahaan dan pembangunan.Selanjutnya pada pasal 5 berbunyi “Pegawai Negeri Sipil harus mentaati segala peraturan perundangan-undanganyang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi, komitmen pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman masih kurang. Dari hasil wawancara penulis dengan 33 orang pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman Penulis menemukan permasalahan yang berhubungan dengan komitmen kerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Permasalahan yang Berkenaan dengan Komitmen Kerja Pegawai di BAPPEDA Kota Pariaman

No	Permasalahan	Jumlah	Persentase
1	Rendahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan fungsinya	14	42,42
2	Pegawai belum menyediakan waktu yang cukup untuk pelaksanaan pekerjaan	18	54,54
3	Pegawai terlihat kurang ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan	9	27,27
4	Kurang melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati	12	36,36

Sumber : Hasil observasi awal, BAPPEDA 2013

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa komitmen kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman masih rendah. Terlihat dari rendahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan fungsinya sebanyak 14 orang (42,42%), Pegawai belum menyediakan waktu yang cukup untuk pelaksanaan pekerjaan sebanyak 18 orang (54,54%) dan pegawai yang terlihat kurang ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya ada 9 orang (27,27%), serta pegawai yang melaksanakan tugas/pekerjaannya tidak sepenuh hati sebanyak 12 orang (36,36%).

Rendahnya komitmen pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman diduga karena beberapa faktor, antara

lain : 1) motivasi, 2) disiplin pegawai dan 3) insentif yang diterima pegawai belum sesuai dengan kinerja.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja biasanya di motivasi oleh adanya kepemimpinan dan insentif yang diberikan sesuai dengan standar serta dapat menyenangkan pegawai. Artinya tingkat komitmen pegawai akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki.

Dari sisi motivasi, terlihat adanya pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, beberapa pegawai meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk urusan diluar pekerjaan, adanya pegawai yang tidak hadir/jarang masuk kantor, banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, dan banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Motivasi merupakan bagian integral dari administrasi kepegawaian sebagai proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sehingga perlu mendapat perhatian dari setiap orang yang mempunyai kepentingan dengan keberhasilan suatu pengorganisasian dalam mewujudkan usaha kerja sama manusia terutama yang berhubungan dengan konsep motivasi itu sendiri, karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dan utama serta paling menentukan bagi kelancaran jalannya

administrasi dan manajemen dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan 33 orang pegawai, ditemukan pemasalahan-permasalahan yang berkenaan dengan motivasi kerja pegawai BAPPEDA kota Pariaman, antara lain sebagai berikut :

Tabel 2
Permasalahan yang Berkenaan dengan Motivasi di BAPPEDA Kota Pariaman

No.	Permasalahan	Jumlah	Persentase
1	Pegawai datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	13	39,39
2	Pegawai meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk urusan diluar pekerjaan	15	45,45
3	Pegawai yang tidak hadir/jarang masuk kantor	7	21,21
4	Banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan	14	42,42
5	Banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	12	36,36

Sumber : Hasil observasi awal, BAPPEDA 2013

Berdasarkan dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa motivasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman masih rendah. Terlihat pasa tabel tersebut pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan sebanyak 13 orang (39,39%), pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja sebanyak 15 orang (45,45%), pegawai yang tidak hadir atau jarang masuk kantor sebanyak 7 orang (21,21%) dan pegawai yang menunda-nunda pekerjaan ada 14 orang (42,42%) serta pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 12 orang 36,36%).

Tujuan pemberian insentif berfungsi untuk meningkatkan motivasi pegawai agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya. Menurut s. Panggabean dalam Malyusdi (2008:5) insentif merupakan suatu bentuk penerimaan seseorang, baik dalam bentuk uang ataupun barang yang mendorong untuk bertindak sehingga produktivitas meningkat. Hal ini senada dengan pendapat Handoko (2001:112) insentif adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Pemberian insentif terhadap pegawai adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif terkait erat dengan kinerja pegawai. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan komitmen. Insentif diberikan karena adanya komitmen yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkannya lagi dimasa mendatang. Motivasi yang diberikan dapat berupa insentif, baik yang bersifat formal maupun non formal, sehingga kemauan, kemampuan dan semangat kerja pegawai akan meningkat dengan sendirinya. Dorongan dan semangat ini agar para pegawai memahami serta sadar akan tugas dan kewajiban yang harus ia lakukan setelah pimpinan menetapkan target dan sasaran serta tugas-tugas setiap pekerjaan.

Pemberian insentif pada dasarnya berfungsi dalam memotivasi pegawai agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya. Namun dengan realita yang penulis temukan

dilapangan ditemukan bahwa sebahagian pegawai belum puas terhadap insentif yang mereka terima, hal ini dibuktikan oleh hasil observasi awal yang penulis lakukan terhadap 33 orang pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 3
Permasalahan yang Berkenaan dengan Insentif di BAPPEDA Kota Pariaman

No	Permasalahan	Jumlah Pegawai	%
1	Pegawai merasakan insentif yang mereka terima belum cukup	14	42,42
2	Pegawai merasakan insentif yang mereka terima kurang tepat	10	30,30
3	Pegawai merasakan insentif yang mereka terima kurang adil	9	27,27

Sumber : Hasil observasi awal, BAPPEDA 2013

Berdasarkan tabel 2 di atas, pegawai merasakan insentif yang mereka terima belum cukup sebanyak 42,42%, pegawai merasakan insentif yang mereka terima kurang tepat sebanyak 30,30% dan pegawai nmerasakan insentif yang mereka terima kurang adil sebanyak 27,27%.

Dalam pemberian insentif pimpinan kurang memperhatikan azas kecukupan, keadilan dan kelayakan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa insentif yang mereka terima dapat mempengaruhi motivasi pegawai yang pada akhirnya menurunkan komitmen kerja pegawai tersebut.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa sangat besar peranan dan fungsi manajemen dalam suatu organisasi maupun dalam tatanan hidup di masyarakat. Bertitik tolak dari fenomena di atas, penulis merasa penting meneliti permasalahan yang terjadi di tengah-tengah pegawai dengan

judul : **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pariaman”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka teridentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.
2. Banyaknya pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman yang rendah motivasinya dalam melaksanakan tanggungjawabnya.
3. Masih rendahnya komitmen kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman.
4. Masih rendahnya insentif yang diterima oleh Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini pembahasannya sesuai dengan permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan maka masalah yang akan diteliti dibatasi pada apakah ada pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap peningkatan komitmen kerja pada pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh pemberian insentif terhadap komitmen kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman?
2. Sejauh mana pengaruh pemberian insentif terhadap motivas ikerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman?
3. Sejauh mana pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan menjelaskan dampak berikut ini:

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap komitmen kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman
2. Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman
3. Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh beberapa manfaat antara lain :

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap upaya dalam peningkatan motivasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman.
2. Bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Pariaman dalam usaha perbaikan terhadap kekurangan-kekurangan yang mungkin terjadi dan menawarkan ide-ide baru yang bersifat membangun
3. Bermanfaat bagi mahasiswa dan peneliti lainnya untuk mengetahui dan menambah khazanah pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berdampak terhadap motivasi kerja pegawai serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Sebagai bahan masukan dan informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa dan peneliti lainnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut