

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesejahteraan Pegawai Pemerintah Daerah terus ditingkatkan walau belum memadai untuk dapat melaksanakan tugas profesional dalam menunjang disiplin kerja. Salah satu program yang tertuang dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 7 tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) No 17/ 2009 adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode 20 tahun terhitung sejak tahun 2005-2025. Penghasilan Pegawai Pemerintah Daerah yang diterima selama ini meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan. Penetapan gaji bagi Pegawai Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Beberapa dimensi yang perlu dikembangkan dalam kontra prestasi pegawai adalah: (1) sistem renumerasi dan jaminan sosial bagi Pegawai Pemerintah Daerah, (2) jaminan kesejahteraan bagi Pegawai Pemerintah Daerah, (3) pemberian penghargaan atas dasar prestasi dan dedikasi kerja Pegawai Pemerintah Daerah, dan (4) perlindungann hukum dan profesi Pegawai Pemerintah Daerah.

Di dalam Undang-undang Pokok Kepegawaian Nomor 30 Tahun 1980 tentang Pegawai Pemerintah Daerah dan diamanatkan bahwa Pegawai Pemerintah Daerah mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang strategis dalam pembangunan nasional di bidang aparatur negara dan karenanya perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Sebagai tenaga profesional Pegawai Pemerintah Daerah dituntut mampu melaksanakan sistem kepegawaian dan aparatur negara.

Unsur organisasi yang dapat diunggulkan dalam mencapai kesuksesan adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan aset terpenting milik organisasi yang sangat sensitif dan dapat mempengaruhi disiplin kerja mereka. Karyawan suatu instansi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki instansi harus diberdayakan dan diperhatikan sehingga mereka dapat berkinerja dengan baik demi kelangsungan hidup instansi. Melihat arti penting sumber daya manusia dalam kelangsungan hidup suatu instansi, maka instansi harus merancang dan mengelola sumber daya manusia dengan tepat guna. Keberhasilan atau kegagalan suatu instansi didukung pada disiplin kerja karyawan. Karyawan dan instansi merupakan dua hal yang tidak terpisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan instansi (Cokroaminoto dalam Muslim Wijaya, 2010).

Faktor pertama, pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari perusahaan tersebut. Insentif sangat penting bagi karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan instansi. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan (Yono dalam Muslim Wijaya, 2010). Peran manusia dalam berbagai sisi kehidupan adalah mutlak, akan tetapi peran manusia dalam instansi, baru diakui belakangan ini. Instansi harus memperhatikan dan memberikan motivasi kepada karyawannya serta menata ulang kebijakan dalam memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih baik.

Faktor kedua, motivasi memiliki hubungan langsung dengan disiplin kerja individual (Gibson dalam Muslim Wijaya, 2010). Karyawan yang mempunyai produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi, akan berakibat roda perusahaan akan berjalan kencang. Proses produktifitas dan motivasi akan menghasilkan kinerja dan dapat tercapainya tujuan suatu organisasi dengan baik. Sebaliknya, karyawan yang bekerja kurang produktif dan kurang mempunyai motivasi kerja, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah (Cokroaminoto dalam Muslim Wijaya, 2010).

Karyawan yang kurang produktif dan kurang motivasi akan menjadi tugas badan kepegawaian dalam mengelola sumber daya manusia untuk

mendapatkan pencapaian keberhasilan instansi. Motivasi disini merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota instansi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan kewajiban, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran instansi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian dalam Muslim Wijaya, 2010).

Faktor ketiga adalah disiplin kerja, adalah faktor sangat penting dalam suatu instansi dalam melaksanakan tugas-tugas guna mewujudkan tujuan instansi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang karyawan akan mentaati segala norma, kaidah dan aturan yang berlaku dalam instansi. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar pencapaian tujuan instansi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien (Yono dalam Muslim Wijaya, 2010). Logika tersebut diperkuat dengan hasil penelitian (Yono dalam Muslim Wijaya, 2010) yang telah menunjukkan bahwa insentif, motivasi, dan budaya kerja adalah tiga variabel penting yang secara bersama-sama berpengaruh bagi peningkatan disiplin kerja karyawan.

Bagi karyawan pemda Kebumen persepsi kenaikan gaji dapat menjadi tambahan semangat untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga meningkatkan disiplin kerja. Demikian juga dengan pemberian motivasi, kerjanya meningkat maka disiplin kerjanya akan meningkat. Disisi lain

disiplin kerja yang tinggi akan membuat hasil kerja karyawan semakin terukur.

Tetapi kenyataan menunjukkan masih terdengar suara-suara dari kalangan masyarakat bahwa gaji yang diterima oleh pegawai pemda tidak sebanding dengan harga barang pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari. Selain itu, gaji yang diterima oleh masing-masing pegawai pemda juga berbeda-beda tergantung dari prosentase kehadiran dan prosentase kegiatan lembur. Hal tersebut bisa menimbulkan sistem kompetisi kerja pada setiap karyawan dan tentu akan menentukan pula besarnya kenaikan gaji yang diterima oleh setiap karyawan. Situasi kompetisi diangkat instansi sebagai motivasi, tetapi instansi tetap memperhatikan dan berkomitmen untuk menerapkan disiplin kerja yang dituangkan dalam tata nilai instansi dalam pencapaian visi dan misi. Dengan kebijakan yang diberlakukan tersebut, instansi berharap akan bisa menambah baik disiplin kerja. Berangkat dari hal tersebut yang mendorong penulis untuk meneliti sejauh mana pengaruh persepsi kenaikan gaji dan motivasi kerja, terhadap kedisiplinan kerja Pegawai Pemerintah Daerah.

Atas dasar pentingnya seberapa besar pengaruh persepsi kenaikan gaji dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pemda Kebumen, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi ini dengan judul **Pengaruh Persepsi Kenaikan Gaji (Insentif) dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pemda Kebumen.**

B. Batasan Penelitian

Beberapa asumsi yang mendasari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain adalah motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.
2. Bahwa disiplin kerja adalah faktor sikap dan perasaan yang merupakan kondisi yang dapat mendorong seseorang melakukan suatu kewajiban, larangan, dan sanksi apabila pekerjaan itu tidak dilakukan atau dilanggar. Hal ini dapat diketahui melalui sikap dan pernyataan dari Pegawai Pemerintah Daerah yang bersangkutan.
3. Bahwa para Pegawai Pemerintah Daerah penerima kenaikan gaji mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam angket dengan jujur.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka pokok masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara persepsi kenaikan gaji dengan disiplin kerja Pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Kebumen?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Kebumen?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Memberikan bukti empiris apakah terdapat pengaruh positif antara persepsi kenaikan gaji dengan disiplin kerja Pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Kebumen.
2. Memberikan bukti empiris apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Kebumen.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian ini dimanfaatkan untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan kantor Dinas Kabupaten Kebumen dan semua pihak pengambil kebijakan untuk menyusun program pengembangan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, motivasi dan disiplin kerja.
2. Bahan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan akuntabilitas sektor publik pada Pemerintah daerah.
3. Bahan rujukan bagi peneliti lain yang akan meneliti masalah yang relevan dengan masalah penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Persepsi

Menurut Verbeek dalam Yusuf T.O (2007); persepsi dapat dirumuskan sebagai suatu fungsi yang manusia secara langsung dapat mengenal dunia riil yang fisik. Brouwer dalam Yusuf T.O (2007); menyatakan bahwa persepsi (pengamatan) ialah suatu replika dari benda di luar manusia yang intrapsikis, dibentuk berdasar rangsangan-rangsangan dari objek.

Menurut Walgito dalam Yusuf T.O (2007); persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indra atau bisa juga disebut proses sensoris. Sedangkan menurut Moskowitz dan Orgel dalam Yusuf T.O (2007); persepsi merupakan proses yang *integrated* dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa persepsi itu merupakan sebuah pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan respon yang *integrated* dalam diri individu. Karena itu dalam penginderaan orang akan mengaitkan dengan objek (Branca dalam Yusuf T.O, 2007).