

Semakin besarnya tantangan sebagai konsekuensi logis dari era keterbukaan dan perubahan memberi makna peningkatan persaingan dan tuntutan masyarakat akan pelayanan prima. Untuk menanggapi tuntutan tersebut, sistem pemerintahan telah berubah ke arah peningkatan demokratisasi dan pemberian otonomi yang luas kepada pemerintah daerah serta menggeser status kecamatan menjadi perangkat daerah, sehingga urusan yang menjadi kewenangan dan tanggungjawabnya semakin banyak, hal itu dimaksudkan sebagai upaya memposisikan kecamatan sebagai ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dengan pelayanan yang cepat, tepat dan murah.

Namun demikian bagaimana keterlibatan karyawan kecamatan dalam proses sangat ditentukan oleh komitmen organisasional yang bersangkutan karena komitmen organisasional pegawai mempunyai implikasi terhadap perilaku individu pada sejumlah *outcomes* organisasi dan pusat kehidupan organisasi (Zeffane, 1994). Selain itu, komitmen organisasional pegawai mampu meningkatkan moral kehidupan organisasi dan produktivitas pegawai (Colbertlk and Whan, 2000). Selanjutnya, salah satu variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional adalah imbalan, sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, dkk (1996) yang menyebutkan bahwa imbalan intrinsik penting untuk mengembangkan komitmen organisasional. Dengan memenuhi kebutuhan karyawan melalui pemberian peluang prestasi dan mengakui adanya prestasi akan mempunyai dampak nyata terhadap komitmen organisasional. Sejalan dengan pernyataan tersebut, sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja, kepada karyawan oleh Pemerintah Kabupaten Sleman diberikan penghargaan.

Penelitian ini mencoba menjawab apakah variabel persepsi imbalan berpengaruh secara positif dan signifikan atau tidak terhadap komitmen organisasional karyawan kecamatan di kabupaten Sleman. Sampel penelitian diambil dengan metode *non – random sampling* (tidak acak) dimana sampel diambil dengan kriteria tertentu yang disebut *purposive sampling* (Cooper and Schindler, 2003), dengan 68 responden pejabat struktural (esselon) dan staf (non esselon) yang mempunyai masa kerja paling sedikit 5 tahun. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Sederhana, hasil analisis *SPSS 13.0 for Windows* khususnya analisis uji t, diketahui nilai t hitung sebesar 3,240 dengan $p = 0,002$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi imbalan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan kecamatan.

Berdasarkan analisis uji regresi diperoleh juga hasil R^2 atau koefisien determinasi (R^2) = 0,137. Hal ini berarti 13,7% varians komitmen organisasional dijelaskan oleh varians imbalan, sedangkan sebesar 86,3% dijelaskan oleh varians variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel – variabel lain tersebut antara lain rasa aman (*security*), peluang berprestasi dan mengakui adanya prestasi, kesempatan untuk maju (*advancement*), kepuasan kerja, gaya kepemimpinan (*leadership*) dan jam kerja (*working hour*) atau variabel – variabel lainnya.

Kata Kunci : Imbalan, komitmen dan kecamatan.

ABSTRACT

The increasingly greater challenge as the reasonable consequence of communication and transformation era signifies more testing competition and higher people's demand on excellent service. In response to the demand, the government system has tended to improve of process of democracy and delivery of extensive autonomy to the local authority and it turns the status of sub-district (kecamatan) into local agency, which means greater authority and responsibility for the new entity. The purpose is to set sub-district as the frontline of an effective and efficient government management, which is also responsive to people's needs with immediate, accurate and cheap service.

However, the involvement of sub-district officials in the process is highly determined by their organizational commitment since organizational commitment of public employees has an implication on their individual behavior which is obvious in some organizational outcomes and the center of organizational life (Zeffane, 1994). In addition, public employee's organizational commitment is able to improve the morale of organizational life and employee's productivity (Colbertalk and Whan, 2000). One of variables influencing the organizational commitment is incentive, as suggested by Gibson, et. al (1996) that intrinsic incentive is important in developing organizational commitment. Fulfillment of employees' needs by offering career opportunity and recognition of achievement will exert significant effect on organizational commitment. Accordingly, one of efforts to boost performance and work performance is that the local government of Sleman regency provides incentives to public employees.

The research is aimed to ascertain whether or not variable of incentive perception has positive and significant effect on employees organizational commitment at the sub-district offices across Sleman regency. The sample is taken using a non-random sampling method which is called purposive sampling where sample is based on a criterion (Cooper and Schindler, 2003), with 68 respondents comprising structural officials (echelon) and staff (non-echelon) having not less than 5-year service. Data analysis method in use is Simple Linear Regression Analysis, with analysis result using *SPSS 13.0 for Windows*, particularly *t*-test indicating *t* calculation value of 3.240 with $p = 0.002$. The result, therefore, leads to a conclusion that the incentive perception has positive and significant effect on organizational commitment of sub-district office employees.

Analysis of regression test also results in R^2 score or determination coefficient (R^2) = 0.137). It means that 13.7% variance of organizational commitment is described by incentive variance, while the rest 86.3% is described by variance of other variable not under research. The other variables include among others security, career opportunity and recognition of achievement, advancement, work satisfaction, leadership and working hour or other variables.

Keywords: reward, commitment and sub-district