

**PENGARUH INSENTIF NON MATERIAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN  
DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh gelar sarjana pendidikan (S1)*

**Oleh**

**KURNIA DWI AGUSTIN**

**Nim. 17002088**

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2022**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF NON MATERIAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN  
DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG

Nama	Kurnia Dwi Agusri
Nim	17002088
Departemen	Administrasi Pendidikan
Fakultas	Ilmu Pendidikan

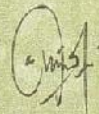
Disetujui Oleh

Kepala Departemen



Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D  
NIP. 19630424 198811 1 00 1

Padang, Oktober 2022  
Disetujui oleh Pembimbing



Dr. Anisah, M.Pd  
NIP. 19630614 198903 2 00 1

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Nama : Kurnia Dwi Agustin  
Nim : 17002088  
Departemen : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Dengan Judul

**PENGARUH INSENTIF NON MATERIAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN  
DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG**

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Padang

Padang, Oktober 2022

Tim Penguji

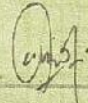
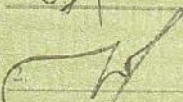
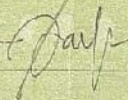
Nama

Tanda Tangan

Ketua : Dr. Anisah, M.Pd

Anggota : Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Pd

Anggota : Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd

1.   
2.   
3. 

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kumia Dwi Agustin  
BP/NIM : 2017/17002088  
Departemen : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Pengaruh Insentif Non Material Terhadap  
Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan  
Kebudayaan Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil sendiri dan benar keasliannya kecuali ada pendapat orang lain yang dijadikan sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 17 Oktober 2022  
Saya yang menyatakan,



Kumia Dwi Agustin  
2017/17002088

## ABSTRAK

Kurnia Dwi Agustin. 2017. Pengaruh Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan selama Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang memperlihatkan kepuasan kerja pegawai yang kurang begitu baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang Pengaruh Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang dilihat dari identifikasi pegawai dengan tujuan organisasi. Ada tiga pertanyaan yang dijawab dalam penelitian ini, yaitu:1) Seberapa puasny pegawai bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang;2) Seberapa baiknya pemberian insentif non material oleh atasan langsung Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang;3) Seberapa besar pengaruh yang signifikan antara insentif non material terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif dengan populasi adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang berjumlah 118 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% dan memperoleh sampel sebanyak 62 orang. Instrument penelitian yang digunakan berupa angket sebanyak 45 item pernyataan dengan model *skala likert*. Untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment, analisis regresi linear sederhana, dan uji t dengan taraf signifikan 0,05 (5%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *pertama*, pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang sudah merasa puas, hal ini dapat dilihat dari hasil pada penelitian ini dikategorikan tinggi dengan skor rata-rata 4,1. Pemberian insentif non material pegawai dalam penelitian sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4. Hasil tersebut menunjukkan pemberian insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang sebesar 80,7%.

***Kata Kunci : Insentif Non Material, Kepuasan Kerja***

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah* *robbil'alamin*, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) di Departemen Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bimbingan dan dukungan moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Pimpinan dan Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Kepala dan Sekretaris Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Anisah, M.Pd selaku pembimbing skripsi sekaligus pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed selaku penguji I dan Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, staf dan karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan maupun membantu penulis dalam hal akademik dan administrasi serta memberikan informasi terkait dengan pengurusan skripsi.
7. Bapak Habibul Fuadi, S.Pd, M.Si selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang telah memberikan penulis izin untuk melakukan penelitian.

8. Seluruh karyawan dinas pendidikan kota padang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis, ayahanda tersayang Bapak Irzal dan ibunda tercinta Ibu Afrida Indra Yenti yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan pengorbanan yang tidak terhingga baik dari segi moril dan materil kepada penulis sehingga penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dari awal sampai selesai. Dan juga tak lupa untuk abang Handi Zefpranata beserta kakak ipar Tiwi Fuji Lestari dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan penulis motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Nurul Hikmah Hidayah, Ayu Lestari Dewi, Dinda Lara Putri, Weni Safani, Abak YL, Renjun, Haechan, Weni Syafitri, Widya Okta Pratiwi, Asahi, Agusri Jupinta, Intan Purnama Sari, Fadilla Sari, dan semua pihak yang selalu memberikan semangat do'a, dukungan dan ikut serta membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Departemen Administrasi Pendidikan 2017 yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga apa yang penulis sajikan dalam skripsi ini tentu masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini tentunya disebabkan karena keterbatasan penulis dalam pengalaman dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis harapkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat bagi penulis selanjutnya.

Padang, 17 Oktober 2022

Penulis

Kurnia Dwi Agustin

17002088/2017

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b>	
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Asumsi Penelitian.....	7
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Kepuasan Kerja .....	9
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2. Pentingnya Kepuasan Kerja .....	10
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
4. Indikator Kepuasan Kerja .....	13
B. Insentif Non Material .....	18
1. Pengertian Insentif .....	18
2. Pentingnya Insentif.....	20
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif.....	20
4. Insentif Non Material .....	22
5. Indikator Pemberian Insentif Non Material .....	23
C. Hubungan Insentif Non Material dengan Kepuasan Kerja.....	26
D. Penelitian Relevan .....	27



E. Kerangka Konseptual .....	29
F. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	31
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Jenis Data dan Sumber Data.....	35
E. Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data.....	36
F. Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Deskripsi Data Penelitian .....	49
1. Deskripsi Data Kepuasan Kerja (Y).....	49
2. Deskripsi Data Insentif Non Material (X).....	57
B. Uji Persyaratan Analisis .....	64
1. Uji Normalitas.....	64
2. Uji Linearitas.....	65
3. Pengujian Hipotesis.....	66
C. Pembahasan .....	71
1. Kepuasan Kerja (Y).....	72
2. Insentif Non Material (X).....	73
D. Keterbatasan Penelitian .....	74
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.</b>	Indikator Kepuasan Kerja.....	14
<b>Tabel 2.</b>	Indikator Insentif Non Material.....	24
<b>Tabel 3.</b>	Jumlah Populasi Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang .....	32
<b>Tabel 4.</b>	Jumlah Sampel Berdasarkan Strata .....	35
<b>Tabel 5.</b>	Skor Pernyataan.....	37
<b>Tabel 6.</b>	Interpretasi Pencapaian.....	37
<b>Tabel 7.</b>	Reliabilitas Variabel Y .....	41
<b>Tabel 8.</b>	Reliabilitas Variabel X .....	41
<b>Tabel 9.</b>	Interpretasi.....	46
<b>Tabel 10.</b>	Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang .....	50
<b>Tabel 11.</b>	Deskripsi Data Senang Dalam Bekerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang .....	51
<b>Tabel 12.</b>	Deskripsi Data Semangat Dalam Bekerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.....	53
<b>Tabel 13.</b>	Deskripsi Data Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang.....	55
<b>Tabel 14.</b>	Insentif Non Material Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang .....	57
<b>Tabel 15.</b>	Deskripsi Data Pemberian Penghargaan Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang.....	58
<b>Tabel 16.</b>	Deskripsi Data Pemberian Pujian Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang.....	60
<b>Tabel 17.</b>	Deskripsi Data Pengakuan Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang.....	62
<b>Tabel 18.</b>	Hasil Uji Normalitas Insentif Non Material Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang .....	64
<b>Tabel 19.</b>	Hasil Analisis Korelasi Product Moment Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang .....	67
<b>Tabel 20.</b>	Uji Koefisien Determinasi.....	68
<b>Tabel 21.</b>	Tabel Anova .....	69
<b>Tabel 22.</b>	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	69
<b>Tabel 23.</b>	Hasil Uji t .....	71
<b>Tabel 24.</b>	Tabel Validitas Uji Coba Angket Kepuasan Kerja Pegawai .....	88
<b>Tabel 25.</b>	Tabel Uji Validitas Angket Penelitian Kepuasan Kerja Pegawai .....	91
<b>Tabel 26.</b>	Hasil Validitas Uji Coba Angket Insentif Non Material .....	93
<b>Tabel 27.</b>	Uji Validitas Angket Penelitian Insentif Non Material .....	96

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.** Pengaruh Insentif Non Material dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas dan Kebudayaan Pendidikan Kota Padang ..... 30
- Gambar 2.** Hasil Uji Linearitas Insentif Non Material Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang ..... 66

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b>	Kisi-Kisi Instrument Penelitian .....	80
<b>Lampiran 2</b>	Pengantar Uji Coba Instrument .....	81
<b>Lampiran 3</b>	Petunjuk Pengisian Uji Coba Instrument Penelitian.....	82
<b>Lampiran 4</b>	Angket Uji Coba Instrument Penelitian.....	83
<b>Lampiran 5</b>	Tabulasi Data Uji Coba Instrument .....	87
<b>Lampiran 6</b>	Analisis Hasil Uji Coba Instrument.....	88
<b>Lampiran 7</b>	Tabulasi Data Penelitian .....	100
<b>Lampiran 8</b>	Pengantar Angket Penelitian.....	106
<b>Lampiran 9</b>	Petunjuk Pengisian Angket.....	107
<b>Lampiran 10</b>	Angket Penelitian.....	108
<b>Lampiran 11</b>	Nilai-Nilai r Product Moment.....	112
<b>Lampiran 12</b>	Surat Izin Uji Coba Instrument.....	113
<b>Lampiran 13</b>	Surat Izin Penelitian.....	114
<b>Lampiran 14</b>	Surat Izin Penelitian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang .....	115

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Organisasi merupakan wadah yang terdapat dua orang atau lebih yang dimana ia melakukan kontribusi dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebuah organisasi tidak bisa berjalan jika tidak ada sumber daya manusia yang menjalankan semua program kerjanya. Maka dari itu, salah satu faktor penting dalam organisasi ini adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu pegawai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya diperlukan pegawai untuk menjalankan setiap rencana yang ada, serta menerapkan fungsi manajemen. Dalam setiap organisasi, setiap pimpinan membutuhkan pegawainya untuk menjalankan rencana yang telah direncanakan sebelumnya. Untuk mengawasi pekerjaan pegawainya, dibutuhkan pengawas yang dapat mengontrol pekerjaan pegawai agar lebih terarah. Maka dari itu, pegawai dikatakan penggerak utama dari adanya organisasi.

Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing untuk dicapai. Begitu pula dengan setiap pegawai memiliki tujuan tertentu pada saat masuk kedalam suatu organisasi. Seorang pegawai bekerja pada suatu organisasi untuk memenuhi harapannya, kebutuhan fisiknya, serta keinginannya untuk mencapai karir yang bagus. Hal ini sejalan dengan pendapat Locke dalam (Sunarta, 2019) “Setiap pegawai yang bekerja pada organisasi tertentu, sejak

diterima sampai memasuki masa pensiun ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan, harapan, keinginan. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga para pegawainya dengan baik.

Sementara itu, untuk menjaga serta meningkatkan kualitas dari pegawai tersebut, pimpinan harus mengetahui tentang kebutuhan, keinginan, serta harapan yang dibutuhkan pegawainya disaat bekerja. Apabila kebutuhan tersebut sudah terpenuhi dengan baik, tentu seseorang akan merasa senang dan puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, apabila seseorang telah merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya pegawai tersebut tidak akan mengeluh tentang pekerjaannya, senang selama bekerja, bersemangat melaksanakan pekerjaannya, dan meningkatkan kemampuannya secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, menurut Davis dalam Anisah (2009) Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya selama bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang diwujudkan dengan sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja seperti perasaan senang, perasaan puas, tidak mengeluh dan bergairah terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Salah satu keberhasilan pada organisasi dapat dilihat dari kepuasan kerja pegawainya (Anisah, 2009).

Kepuasan kerja pegawai sangat penting bagi pegawai dan organisasi. Selain menimbulkan perasaan positif bagi pegawai, kepuasan kerja ini juga mendorong perilaku positif pegawai, seperti produktif, lebih disiplin, patuh,

inovatif, suka menolong, dan juga berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis, dan kualitas kehidupan pegawai yang lebih baik (Sunarta, 2019:65). Pentingnya kepuasan kerja untuk diteliti karena dapat meningkatkan kinerja, dan semangat kerja karyawan.

Selanjutnya, menurut Sutrisno (2015:74), kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi kepentingan itu sebuah organisasi, masyarakat, maupun individu itu sendiri. Perasaan puas yang didapatkan pegawai selama bekerja akan berdampak pada perilakunya. Seseorang pegawai yang merasa puas dalam bekerja cenderung akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Sementara itu, menurut Johari & Yahya dalam (Sunarta, 2019:64), organisasi yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para pegawainya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik kepada pihak internal maupun eksternal. Proses layanan organisasi yang terganggu akibat rendahnya semangat kerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya.

Akan tetapi, hal tersebut berbeda dengan yang terjadi dilapangan. Berdasarkan hasil pengamatan selama melaksanakan praktek lapangan manajemen pendidikan (PLMP) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dari tanggal 23 November 2020 sampai 08 Februari 2021, terdapat

beberapa kondisi pegawai yang belum mendapatkan kepuasannya dalam bekerja:

1. Terdapat beberapa orang pegawai yang mengeluh, dan kurang senang dalam melaksanakan pekerjaannya karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai keahliannya,
2. Terdapat beberapa pegawai yang kurang senang dan memilih meninggalkan kantor tanpa izin pada saat jam kerja,
3. Terdapat beberapa pegawai yang mengeluh selama bekerja karena sarana dan prasarana yang disediakan belum terpenuhi secara optimal,
4. Terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang senang bekerja di kantor karena kurang harmonisnya hubungan pegawai dengan sesama pegawai, serta pegawai dengan atasan langsung,
5. Terdapat beberapa pegawai merasa belum puas disebabkan atasan langsung tidak memberikan sanksi (*punishment*) terhadap pegawai yang bermasalah dan sebaliknya belum memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diungkapkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti kepuasan kerja pegawai sebagai suatu upaya untuk menemukan solusi terhadap kemungkinan peningkatan kepuasan kerja yang dapat dilakukan bagi pegawai.

## **B. Identifikasi Masalah**

Menurut Rivai (2010:104), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku,



pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah a) pekerjaan, b) supervisi, c) organisasi dan manajemen, d) kesempatan untuk maju, e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif (material dan non material), dan f) rekan kerja.

Selanjutnya, Idris (2010:21), menyatakan faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah kecerdasan emosional, komitmen pada tugas, iklim organisasi, pendidikan/ pelatihan, insentif material/non material, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan keamanan. Disamping itu, Timpe (2012:130) mengemukakan kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1) daya tarik pekerjaan, 2) upah yang diterima, 3) keamanan dan perlindungan kerja, 4) pengetahuan manajemen yang dimiliki, 5) insentif, dan 6) kepemimpinan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas, yakni: pekerjaan, lingkungan kerja, insentif, pengalaman kerja, kepemimpinan, manajemen, sarana prasarana, keamanan dalam bekerja, komunikasi interpersonal, dan kesempatan untuk maju sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang dalam bekerja. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan beberapa permasalahan terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Manajemen dikantor masih belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi belum terlaksana secara optimal.
3. Pemberian pujian kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik, masih belum terlaksana secara optimal.
4. Masih kurangnya sarana, prasarana serta kondisi lingkungan dikantor. Seperti: mesin fotocopy yang ada terbatas, ruang kerja yang sempit, dan kantin yang tersedia hanya menjual peralatan ATK.
5. Pemberian apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukan masih belum diterapkan secara optimal.
6. Sering terjadi miskomunikasi antar sesama rekan kerja dalam menyampaikan pesan penting.
7. Kurangnya pemberian bimbingan serta solusi dalam pemecahan masalah oleh atasan langsung.

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk meneliti semua faktor yang diduga turut berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai merupakan hal ideal yang dilakukan. Agar penelitian ini lebih terarah, maka penelitian ini dibatasi pada variabel independent yakni insentif non material dengan menggunakan indikator yang terfokus pada penghargaan, pemberian pujian, dan pengakuan. Dan variabel dependent adalah kepuasan kerja yang menggunakan indikator semangat kerja, disiplin kerja, dan moral kerja.

### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa seringnya pegawai merasa puas selama bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
2. Seberapa baiknya pemberian insentif non material oleh atasan langsung Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
3. Seberapa besar pengaruh yang signifikan antara insentif non material terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?

#### **E. Asumsi Penelitian**

Asumsi merupakan pernyataan yang tidak bisa dibantah lagi dan sudah pasti kebenarannya. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pemberian insentif non material yang diberikan pimpinan terhadap pegawai pada organisasi tertentu.
2. Kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi berbeda-beda.

#### **F. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Pemberian insentif non material pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
3. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif non material terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

## **G. Manfaat Penelitian**

### 1. Secara Teoritis

- a. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait konsep kepuasan kerja dan insentif non material.
- b. Memberikan referensi bagi penelitian yang lain dimasa yang akan datang.

### 2. Praktis

- a. Pegawai, untuk meningkatkan dan mempertahankan kepuasan dalam bekerja melalui tanggung jawab secara komprehensif.
- b. Atasan langsung, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang melalui pemberian insentif non material.
- c. Mahasiswa jurusan Administrasi Pendidikan, untuk menambah wawasan terkait dengan membina kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang melalui pemberian insentif non material.