

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN PRESTASI  
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN  
KOTA SAWAHLUNTO**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebahagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



**Oleh :**

**NENG ASNITA  
NIM : 61721/2004**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2007**

## ABSTRAK

JUDUL : Hubungan Pemberian Insentif dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto

Penulis : Neng Asnita

Pembimbing : 1. Dra. Nelfia Adi, M.Pd  
2. Nelitawati, S.Pd, M.Pd.

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan dan wawancara penulis Dengan beberapa orang pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yang menunjukkan prestasi kerja pegawai belum seperti yang diharapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai salah satunya adalah pemberian insentif.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang : (1) pemberian insentif pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunnto, (2) Prestasi kerja kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto, (3) Hubungan pemberian insentif dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.

Hipotesis dalam penelitian adalah terdapat hubungan yang berarti antara Pemberian Insentif dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.

Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yang tidak memiliki jabatan struktural yang berjumlah 38 orang yang semua anggota populasi diteliti. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala liken dengan kategori jawaban Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Reliabilitas instrumen diperoleh melalui rumus Alpha dan validitas diperoleh melalui rumus korelasi Spearman. Setelah dilakukan uji coba diperoleh indeks

Validitas angket pemberian insentif = 0,970 dan untuk angket prestasi kerja pegawai = 0,979 sedangkan indeks reliabilitas angket pemberian insentif = 0,653 dan prestasi kerja pegawai = 0,922 dan kedua indeks tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pemberian Insentif pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori cukup memadai (77,40) dari skor ideal, (2) Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori cukup baik (79,37) dari skor ideal), (3) terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto, ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{table}$  ( $r_{hitung} = 0,52 > r_{table} = 0,334$ ). Ini berarti hipotesis yang diajukan diterima dalam taraf kepercayaan 95 %, dengan  $t_{hitung}$  sedangkan  $t_{table}$  2,42 pada taraf kepercayaan 99% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberian insentif, semakin baik prestasi kerja pegawai, sebaliknya semakin kurang pemberian insentif semakin rendah prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Implikasi dari penelitian, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai, pimpinan atau kepala perlu meningkatkan pemberian insentif.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul " Hubungan Pemberian Insentif dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang (UNP).

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak sedikit bantuan yang penulis terima dalam penyelesaian skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah meneruskan permohonan izin penelitian kepada Kepala Kantor Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto
3. Kepala Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yang telah memberikan rekomendasi untuk pelaksanaan penelitian ini.
4. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan FIN UNP yang telah menyetujui penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Nelfia Adi M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dalam penulisan skripsi ini yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bantuan dan bimbingan hingga selesainya skripsi ini,
6. Ibu Nelitawati, S.Pd M.Pd selaku dosen Pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bantuan dan bimbingan hingga selesainya skripsi ini,
7. Kepala Tata Usaha di Kantor Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto beserta seluruh pegawai yang telah memberikan data dan informasi bagi penyusunan skripsi ini.
8. Staf pengajar Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Ayahanda (Alm) dan Ibu da tercinta, saudara-saudaraku serta Suami tercinta yang dengan tulus ikhlas mendo'akan, memberikan dorongan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini,
10. Seluruh rekan-rekan yang telah memberikan semangat sampai selesainya skripsi ini,
11. Terakhir kepada semua pihak yang ikut terlibat dalam penyelesaian skripsi ini tanpa dapat penulis rinci satu persatu.

Semoga Allah membalas segala bentuk bantuan di atas dengan pahala yang berlipat ganda. Selanjutnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Harapan penulis sernoga skripsi ini bermanfaat adanya. Amiin...

Padang Agustus 2007

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Ruang lingkup dan Pembatasan Masalah.....	3
C. Perumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Hipotesis .....	4
F. Asumsi .....	4
G. Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II KERANGKA TEORITIS</b>	
A. Kajian Teori	
1. Prestasi Kerja Pegawai.....	6
2. Pemberian Insentif .....	8
3. Hubungan Pemberian Insentif dengan Prestasi Kerja Pegawai .....	12
B. Kerangka Konseptual .....	13
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	15
B. Populasi .....	15
C. Variabel Penelitian .....	15
D. Jenis dan Sumber Data.....	16
E. Instrumen Penelitian dan penyusunan.....	16
F. Pengumpulan Data .....	17
G. Analisis Data .....	18

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data..... 20  
B. Pengujian Hipotesis..... 23  
C. Pembahasan..... 24

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 26  
B. Saran-saran ..... 26

**DAFTAR KEPUSTAKAAN**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah Pegawai pada Dinas Pendidikan.....	15
2. Distribusi Skor Variabel Pemberian Insentif .....	20
3. Distribusi Skor Variabel Prestasi Kerja Pegawai.....	22
4. Tafsiran Mean Variabel Penelitian .....	23
5. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Uji t.....	24

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual .....	14
2. Histogram Distribusi Frekwensi Skor Variabel Pemberian Insentif .....	21
3. Histogram Distribusi Frekwensi Skor Variabel Prestasi Kerja Pegawai ...	22

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
<b>Lampiran</b>	
1. Kisi-kisi Angket penelitian .....	
2. Angket Penelitian .....	
3. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian .....	
4. Skor Mentah Hasil Penelitian .....	
5. Pengolahan Data Hasil Penelitian	
A. Distribusi Frekwensi Skor Masing-masing Variabel .....	
B. Uji Normalitas Data .....	
C. Koefisien Korelasi Product Moment dan Uji t .....	
6. Tabel Harga Ktitik Z-Score .....	
7. Tabel Harga Kritik Chi Kuadrat .....	
8. Tahel Harga Kritik dad r Product Momen .....	
9. Tabel Nilai Persentil .....	
10. Surat Izin Penelitian .....	
11. Tanda Bukti Pengambilan Data Penelitian .....	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Organisasi merupakan wadah perkumpulan orang-orang yang bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan. Kegiatan tersebut akan melibatkan berbagai komponen atau unsur. Unsur-unsur ini saling berhubungan dan saling berkaitan satu sama lain. Salah satu unsur yang sangat mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi adalah pegawai., tanpa adanya pegawai mustahil pekerjaan atau tugas terlaksana dengan baik. Tugas-tugas tersebut perlu di koordinasikan agar memiliki kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, maim dilakukan pengembangan diri sesuai dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan secara intenal yaitu perubahan yang terjadi didalam organisasi itu sendiri. Selanjutnya perubahan secara eksternal adalah perubahan yang terjadi di luar organisasi.

Perubahan dalam organisasi akan menuntut perlunya prestasi kerja pegawai, karena prestasi pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas. Semakin baik pelaksanaan tugas maka akan ssemakin tinggi prestasi yang dicapai. Apabila pegawai berprestasi maka akan berdampak pada prestasi organisasi atau instansi.

Prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari cara dan hasil kerja yang ditampilkan atau dilakukan oleh pegawai. Nainggolan (1983:105) mengemukakan bahwa "prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya". Hal ini berarti pegawai yang memiliki prestasi kerja akan nampak dan hasil yang dicapai pegawai terhadap pekerjaan yang dilakkan. Pegawai yang berhasil dalam melakukan pekerjaan maka is akan merasa senang terhadap pekerjaan tersebut.

Berbagai cara dan dilakukan pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti memberikan gaji/upah (insentif) yang layak, penempatan yang tepat, menyediakan peralatan yang membantu pegawai dalam bekerja.

Menurut Anoraga (1992:5) mengemukakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah " Daya tank pekerjaan, gaji/upah (insentif), keamanan dan perlindungan kerja, harapan pengembangan karier, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan. Pendapat diatas menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah gaji/upah (insentif). Insentif merupakan pemberian tunjangan baik berupa uang atau fasilitas kepada seseorang dengan tujuan agar dapat melakukan tugas lebih baik dan giat. Ini berarti dengan adanya pemberian insentif yang tepat di duga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Pemberian insentif kepada pegawai hendaknya diperhatikan oleh pimpinan, karena semakin meningkatnya kebutuhan untuk hidup layak dan berkecukupan, menyebabkan pegawai harus meneari penghasilan tambahan, sehingga basil kerja pegawai tersebut belum maksimal.

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa terlihat masih rendahnya prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini nampak dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Sebagian pegawai belum memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien.
2. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai belum terlaksana dengan baik
3. Pelaksanaan tanggung jawab terhadap tugas sering diabaikan

Sementara di lapangan pemberian insentif masih dirasakan kurang oleh pegawai, ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Sikap dan perilaku pimpinan kurang memperhatikan pegawai
2. Kurangnya pemberian penghargaan pada pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik oleh pimpinan
3. Perlakuan dari pimpinan yang kurang bersahabat.

Dari beberapa fenomena-fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Hubungan pemberian insentif dengan prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan kota Sawahlunto.

## **B. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Anoraga (1992:5) mengemukakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah : " Daya tarik pekerjaan, gaji/upah (insentif), keamanan dan perlindungan kerja, harapan pengembangan karier, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan.

Begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka penulis membatasi penelitian ini dengan melihat " Hubungan pemberian insentif dengan prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan kota Sawahlunto ".

Adapun indikator pemberian insentif sebagai variable bebas adalah :

1. Insentif Material
  - a. Pemberian Uang
    1. Tunjangan kesejahteraan
    2. Bonus
  - b. Barang
2. Insentif non material
  - a. Penempatan yang tepat
  - b. Promosi yang objektif
  - c. Kondisi Pekerjaan
  - d. Sikap Pimpinan

Prestasi kerja pegawai sebagai variable terikat mempunyai indikator sebagai berikut :

- a. Mutu
- b. Jumlah/kuantitas hasil kerja
- c. Penggunaan waktu

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana prestasi kerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan kota Sawahlunto
2. Bagaimana pemberian insentif pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan kota Sawahlunto
3. Apakah terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan prestasi kerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan kota Sawahlunto.

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah penulis kemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat dan mengetahui tentang :

1. Prestasi kerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan kota Sawahlunto
2. Pemberian insentif pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan kota Sawahlunto
3. Hubungan pemberian insentif dengan prestasi kerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan kota Sawahlunto.

### **E. Hipotesis**

Hipotesis penulis kemukakan adalah bahwa " terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan kota Sawahlunto

### **F. Assumsi**

Penelitian ini didasarkan pada beberapa assumsi berikut :

1. Masing-masing pegawai mempunyai prestasi kerja yang berbedabeda sesuai dengan kemampuannya
2. Pegawai mengharapkan insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

3. Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai

#### **G. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Pimpinan dalam memberikan insentif kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja
2. Pegawai sebagai bahan masukan untuk meningkatkan prestasi Kerjanya
3. Peneliti untuk pengembangan disiplin ilmu dalam bidang manajemen personalia

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORITIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Prestasi kerja**

###### **a. Pengertian**

Prestasi kerja yang baik merupakan suatu hal yang perlu dimiliki setiap pegawai, karena dengan adanya prestasi kerja pegawai, maka akan berpengaruh terhadap organisasi atau kantor, sesuai dengan pendapat Hasibuan (1996:75) " Prestasi Kerja " yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Nainggolan (1983:105) mengatakan " Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dharma, A (1985: 1) mengemukakan bahwa " Prestasi Kerja " adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan pendapat diatas, dapatlah disimpulkan bahwa " Prestasi Kerja " pada dasarnya mempunyai kesamaan yaitu kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan atau hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Prestasi Kerja pegawai diukur bukan berdasarkan atas perbandingan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, tetapi pegawai dapat dikatakan berprestasi kerja yang baik apabila dapat mencapai standar yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien serta tanggung jawab.

###### **b. Aspek –aspek penilaian prestasi kerja pegawai**

Menurut Syarif (1987: 74) Jenis-jenis ukuran prestasi kerja antara lain meliputi : Mutu, Jumlah/Waktu, jumlah macam kerja, Jumlah jenis alat, Pengetahuan tentang pekerjaan.

Sedangkan menurut [www.namp.com.au](http://www.namp.com.au) untuk menentukan standar-standar prestasi kerja, atau indikator-indikator prestasi kerja antara lain :

1. Spesifik

Harus menentukan secara tepat apa yang diharapkan untuk dicapai secara rinci sehingga jelaslah bagi karyawan apa yang diharapkan dari mereka.

2. Mudah diukur

Hasil-hasilnya harus bisa diukur atau bisa dilihat untuk mencegah penilaian secara pribadi.

3. Disetujui

Umumnya para karyawan akan lebih menunjukkan komitmen untuk mencapai sasaran dan objektif yang disetujui bersama dengan perusahaan.

4. Realistis

Harus realistis mengingat sumberdaya yang tersedia dan kondisi kerja atau hasilnya akan membuat karyawan kehilangan motivasi mereka.

5. Terjadwal

Termasuk didalamnya jadwal yang jelas sehingga karyawan dapat mengerti kapan keberhasilan tertentu atau tonggak-tonggak penting diharapkan.

Dari kedua pendapat diatas terdapat kesamaan untuk itu penulis simpulkan bahwa aspek-aspek dari prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari mutu pekerjaan yang dihasilkan (kualitas hasil kerja), jumlah macam kerja (kuantitas hasil kerja), ketepatan waktu kerja).

1. Mutu Pekerjaan yang dihasilkan

Mutu/kualitas hasil kerja merupakan bagian terpenting dari prestasi kerja, karena dengan adanya mutu (hasil kerja) yang baik dan tinggi akan lebih memungkinkan pegawai mempunyai prestasi yang lebih baik. Demikian pula sebaliknya jika pegawai kurang bermutu (hasil kerjanya kurang baik) dalam bekerja berarti pegawai yang bersangkutan mempunyai prestasi kerja yang lebih rendah.

Mutu pekerjaan yang dihasilkan (kualitas hasil kerja ) dapat dilihat dari: Ketelitian, kebersihan, kehalusan, kecepatan dan ketepatan isi pekerjaan.

Jadi prestasi kerja seseorang pegawai salah satunya dapat dilihat dari mutu/hasil kerja pegawai tersebut.

## 2. Jumlah macam kerja (kuantitas kerja)

Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan pegawai. Seseorang yang memiliki prestasi kerja ia akan selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan segala kemampuannya untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Jadi prestasi kerja seseorang pegawai salah satunya dapat dilihat dari jumlah hasil kerja yang dicapainya serta pencapaian target kerja.

## 3. Waktu yang dipakai

Waktu yang digunakan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, merupakan salah satu ukuran untuk melihat tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan berbagai kegiatan/pekerjaan.

Jika dihubungkan dengan pegawai, maka pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi ia akan memanfaatkan waktu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Pegawai yang selalu disiplin terhadap penggunaan waktu dalam mengerjakan tugasnya dengan sebaiknya, kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan merupakan indikasi dari pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja.

## 2. Pemberian insentif

### a. Pengertian

Menurut Sarwoto (1988 : 144 ) yang dimaksud dengan insentif adalah " Merupakan penggerak atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan. Kemudian Nawawi (2000:317) mengemukakan insentif adalah "Penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.

Dan pendapat diatas dapatlah penulis simpulkan bahwa insentif adalah penghargaan yang sengaja diberikan baik berupa uang ataupun fasilitas sebagai balas jasa atau rangsangan untuk bekerja lebih baik.

Dilihat dari beberapa pengertian diatas mengenai insentif tersebut maka jelaslah bahwa insentif merupakan sesuatu yang penting dalam rangka meninekatkari prestasi kerja bagi seorang pegawai sehingga para pegawai mau bekerja dengan ikhlas untuk tercapainya tujuan dan organisasi secara efisien.

Meningkatkan prestasi kerja bagi seorang pegawai, sehingga para pegawai mau bekerja dengan ikhlas untuk tercapainya tujuan dari organisasi secara efisien.

a. Bentuk-bentuk Insentif

Ada beberapa bentuk insentif, menurut Plowman yang dikutip oleh Hidayati (2003) membagi bentuk-bentuk insentif menjadi dua bagian :

1. Insentif Material
  - a. Gaji, Honor dan Upah
  - b. Fasilitas rekreasi
  - c. Fasilitas perubahan
2. Insentif Non material
  - a. Penempatan yang tepat
  - b. Promosi yang objektif
  - c. Kondisi Pekerjaan
  - d. Sikap Pimpinan

Kemudian Hasibuan (1996:102) mengemukakan insentif merupakan alat motivasi yang terdiri dari :

1. Insentif Materi
  - a. Pemberian uang
  - b. Barang
2. Insentif Non Materi
  - a. Medali
  - b. Piagam

### c. Bintang Jasa

Dari pendapat diatas, aspek-aspek yang akan diteliti dalam pemberian insentif ini dapat berbentuk insentif materi dan non materi. Insentif materi dapat berupa pemberian uang yang terdiri dari tunjangan dan bonus sedangkan insentif non materi berupa penempatan yang tepat, promosi yang objektif, kondisi pekerjaan dan sikap pimpinan.

Untuk lebih jelasnya aspek-aspek diatas, akan diuraikan satu persatu :

#### a. Insentif Material

Yaitu Segala perangsang yang dinilai dengan material uang.

Yang termasuk didalamnya

##### 1. Pemberian uang (Tunjangan dan Bonus)

Uang merupakan benda-benda yang dipakai masyarakat sebagai alat perantara mengadakan tukar menukar.

Pemberian uang berguna untuk memberikan rangsangan dan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pemberian uang ini diberikan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan yang dapat berupa tunjangan dan bonus. Tunjangan adalah uang yang diberikan untuk menambah atau meningkatkan kesejahteraan anggota organisasi.

##### 2. Barang

Sesuatu yang berwujud benda yang biasa diberikan pimpinan kepada pegawai sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai, benda tersebut dapat berwujud cendramata, piagam dan lain-lain.

#### b. Insentif Non Material

Insentif non material adalah segala perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Yang termasuk didalamnya yaitu :

1. Penempatan yang tepat

Menurut Hasibuan (2000:62) " Penempatan adalah menugaskan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Penempatan pegawai yang tepat akan meningkatkan efisiensi dan kepuasan serta prestasi para personil tersebut. Sebaliknya penempatan yang tidak sesuai akan menimbulkan kebosanan dalam melaksanakan tugas.

Keseuaian antara kemampuan pegawai dengan jabatan yang dibutuhkan akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketidaktepatan dalam menempatkan pegawai pada suatu jabatan atau pekerjaan akan berakibat buruk terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Promosi yang objektif

Promosi adalah pemberian pangkat yang lebih tinggi terhadap seseorang karyawan dengan diikuti oleh kenaikan gaji serta tanggung jawab yang lebih besar.

Yang menjadi dasar dalam promosi ini adalah hasil penilaian dan senioritas serta telah memenuhi ketentuan lain seperti didalam jabatan lama serta lowongan jabatan yang ada di atasnya. Bagi seorang pegawai negeri dia dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi kalau sudah empat tahun dalam pangkat yang lama dan nilai di dalam DP3 rata-rata baik.

### 3. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang menyenangkan akan memperbaiki kesungguhan bekerja, peralatan yang baik, ruangan yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya dan kebersihan akan meningkatkan efisiensi kerja.

Kondisi pekerjaan yang baik akan membawa pengaruh yang baik bagi semua pihak, baik bagi pegawai maupun pimpinan. Suasana kerja akan tergambar melalui hubungan antar pribadi dalam lembaga atau instansi. Apabila lingkungannya baik maka akan terbentuk suasana kerja yang positif yang pada akhirnya biasa mempengaruhi terbentuknya prestasi kerja yang baik.

Dengan demikian penciptaan kondisi tempat kerja yang menyenangkan sewaktu jam kerja akan memperbaiki dan meningkatkan semangat serta prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu makin baik dan menyenangkan kondisi kerja maka diduga makin baik pula semangat dan prestasi kerja pegawai.

### 4. Sikap Pimpinan

Sikap pimpinan merupakan cara berperilaku dari pimpinan terhadap anggota kelompoknya. Sikap pimpinan akan memberikan kegairahan kerja

pada pegawai bila pimpinan menaruh simpati, bersikap ramah, selalu menghargai hasil/prestasi pegawai.

### **3. Hubungan Pemberian Insentif dengan prestasi Kerja Pegawai**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas merupakan suatu bentuk kebutuhan manusia. Kebutuhan

ini akan timbul karena adanya tunjangan dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Anoraga (1992:5) is mengatakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah " daya tarik pekerjaan, gaji/upah (insentif), keamanan dan perlindungan kerja, harapan pengembangan karier, keterlibatan dalam organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan.

Pemberian insentif pada hakekatnya adalah pemberian tunjangan atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai untuk dapat melaksanakan tugas lebih baik. Dengan adanya pemberian insentif yang sesuai maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Seseorang cenderung akan berprestasi apabila diiringi dengan pemberian insentif yang sesuai. Jadi jelaslah bahwa dengan insentif yang sesuai akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Hagemen (1993) insentif tentu saja berperan dalam mendorong orang berprestasi dalam bekerja.

Dengan adanya dorongan dan rangsangan berupa insentif yang diberikan oleh pimpinan, diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat dan pada gilirannya akan membawa basil sesuai dengan yang diharapkan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif diduga sangat erat sekali hubungannya dengan prestasi kerja.

## **B. Kerangka Konseptual**

Prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan ikut mempengaruhi keberhasilan dan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, seseorang butuh penggerak atau rangsangan supaya tugas yang diembannya terlaksana dengan baik. Penggerak atau rangsangan tersebut disebut insentif.

Yang termasuk insentif ada dua yaitu : insentif materi dan insentif non materi. Insentif materi terdiri dari " Penempatan tepat, Promosi yang objektif, Kondisi pekerjaan dan Sikap Pimpinan. Indikator prestasi kerja pegawai adalah : Mutu, Jumlah/waktu, Jumlah macam kerja, Jumlah jenis alat, Pengetahuan tentang pekerjaan.

Sesuai dengan uraian diatas, bahwa pemberian insentif berhubungan dengan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya pemberian insentif oleh pimpinan diduga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berikut ini adalah kerangka konseptual yang memperlihatkan hubungan kedua variable.

### **Kerangka Konseptual**

#### **Hubungan Pemberian Insentif dengan Prestasi Kerja Pegawai**

##### **Pemberian insentif Oleh Pimpinan**

1. Insentif Material
  - a. Pemberian Uang
    - Tunjangan
    - Bonus
  - b. Insentif Non Materi
    - a. Penempatan yang tepat
    - b. Promosi yang objektif
    - c. Kondisi pekerjaan
    - d. Sikap Pimpinan



##### **Prestasi Kerja Pegawai**

1. Mutu/Kualitas
2. Jumlah/Kuantitas hasil kerja
3. Penggunaan Waktu

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesa tentang pemberian insentif dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif yang diberikan pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori cukup (71,40 dari skor ideal). Ini berarti bahwa pemberian insentif pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto belum baik dan masih perlu ditingkatkan.
2. Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori cukup baik (79,37 dari skor ideal). Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai sudah terlaksana dengan cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh  $t = 3,50$   $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,42 pada taraf kepercayaan 99 %.

#### **B. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori cukup (71,40 dari skor ideal) untuk itu disarankan kepada para pimpinan untuk dapat meningkatkan pemberian insentif baik materi maupun non materi.
2. Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori cukup baik (79,37 dari skor ideal) untuk itu disarankan kepada pimpinan agar dapat mencari beberapa usaha atau cara untuk dapat meningkatkannya, dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pemberian insentif baik materi maupun non materi.

Di mana dalam pemberian insentif materi pimpinan hendaknya berusaha untuk :

- a. Memberikan uang lembur atau bonus
- b. Meningkatkan kesejahteraan pegawai

Dalam pemberian insentif non materi pimpinan hendaknya berusaha

- a. Menempatkan pegawai yang tepat sesuai dengan bidangnya
  - b. Memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan
  - c. Menciptakan suasana kerja yang nyaman
3. Karena terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan prestasi kerja pegawai, maka disarankan pada pimpinan untuk memperhatikan pemberian insentif kepada pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi

**DAFTAR KEPUSTAKAAN**

- Anoraga, Panjri (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta Cipta
- Arikunto, Suharsimi (1990). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rieka Cipta
- Dharma, A (1985) *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali
- Domi, M dkk (1983) *Manajemen Personalia*, Jakarta : Rieka Cipta
- Hasibuan, Melayu P. (1996) *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Manullang (1981) *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Syarif, Rusli (1987). *Teknik Manajemen Latihan Dan Pembinaan* Bandung: Angkasa