

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)*



Oleh:
ULLY LIYAWATI
1100139/2011

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
SUMATERA BARAT**

Nama : Uly Liyawati
BP/NIM : 2011/ 1100139
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2015

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd.
NIP. 19540209 198211 1 001

Pembimbing II,



Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 19630307 198703 2 002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji
Ujian Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
SUMATERA BARAT

Nama : Uly Liyawati
NIM : 1100139
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2015

Tim Penguji:

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Prof. Dr. Sufyarma. M, M.Pd	1.....
Sekretaris : Dra. Ermita, M.Pd	2.....
Anggota : Dr. Hadiyanto, M,Ed	3.....
Anggota : Dr.Hanif Alkadri, M.Pd	4.....
Anggota : Dra. Elizar Ramli, M.Pd	5.....

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya tulis saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2015

Yang menyatakan



Uly Livawati
1100139/2011

ABSTRAK

Judul : Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
Penulis : Uly Liyawati
NIM/BP : 1100139/ 2011
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd
2. Dra. Ermita, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera barat bahwa motivasi kerja pegawai di indikasikan rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) motivasi kerja pegawai, 2) pemberian insentif pada pada pegawai dan 3) hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan *tabel krejcie* dan sampel penelitian berjumlah 51 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS16.0. Hasil uji coba angket diperoleh angka reliabilitas motivasi kerja pegawai sebesar 0.974 dan validitasnya diperoleh 25 butir yang valid dari 30 butir instrumen dari masing-masing variabel. Pemberian insentif pegawai sebesar 0.977 dan validitasnya diperoleh 28 butir yang valid dari 32 butir instrumen dari masing-masing variabel. Data di analisis dengan menggunakan regresi sederhana menggunakan Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pemberian insentif pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan skor 82,95% dari skor ideal; 2) motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dengan skor 83,98% dari skor ideal, 3) terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan koefisien korelasi $r_{\text{hasil}}(0,502) > r_{\text{tabel}}(0,297)$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{\text{hitung}}(4,062) > t_{\text{tabel}}(2,021)$ pada taraf kepercayaan 95% maka terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Ini berarti bahwa semakin optimal pemberian insentif maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd selaku Pembimbing I dan Dra. Ermita, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala dan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
7. Orang tua dan keluargaku yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2011 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, Juli 2015
Penulis,

Ully Liyawati
1100139/2011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Motivasi Kerja.....	10
B. Pemberian Insentif	21
C. Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja	33
D. Kerangka Konseptual	35
E. Hipotesis.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel	38
D. Jenis Data dan Sumber Data	40
E. Instrumen Penelitian.....	41
F. Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Deskripsi Data Penelitian.....	46

B. Uji Normalitas Data	50
C. Pengujian Hipotesis.....	51
D. Pembahasan.....	52
BAB V PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Penelitian.....	36
2. Jumlah Sampel Penelitian	38
3. Klasifikasi Perbandingan Skor	42
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja.....	44
5. Skor Rata-rata Indikator Motivasi Kerja Pegawai	46
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pemberian Insentif.....	46
7. Skor Rata-rata Indikator Pemberian Insentif.....	48
8. Rangkuman Hasil Mean Variabel Penelitian	48
9. Rangkungan Hasil Uji Normalitas Data.....	49
10. Pengujian dan Keberartian Korelasi.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian	32
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	45
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Pemberian Insentif.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian	60
2. Angket Penelitian	63
3. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Pemberian Insentif	67
4. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Motivasi Kerja.....	68
5. Analisis Uji Coba Angket	69
6. Tabulasi Data Pemberian Insentif	73
7. Tabulasi Data Motivasi Kerja	74
8. Skor Mentah	75
9. Pengolahan Data.....	76
10. Tabel Nilai Product Moment.....	86
11. Tabel Nilai Distribusi T.....	88
12. Nilai Chi Kuadrat	90
13. Tabel Nilai Rho	92
14. Z Tabel	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah tempat berkumpulnya orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. Seperti yang dikatakan Schein (1980), bahwa “ide membuat suatu organisasi berasal dari kenyataan bahwa setiap individu tidak akan dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya seorang diri.” Untuk itu organisasi jelas dibuat sebagai tempat berkumpulnya orang-orang untuk dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya bersama-sama.

Organisasi adalah sebuah sistem yang di dalamnya terdapat berbagai unsur yang saling berkaitan satu sama lainnya. Setiap unsur saling bekerjasama dan berjalan beriringan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Demikian juga dengan organisasi yang ada di lembaga pemerintahan. Manusia didalam organisasi pemerintahan disebut juga pegawai.

Pegawai merupakan unsur pokok dalam suatu organisasi karena pegawai adalah sumber daya manusia yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan. Dikatakan demikian karena tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat tergantung kepada pegawai yang ada di dalam lembaga tersebut. Oleh sebab itu pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan ini diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya motivasi kerja pegawai

sangat mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan memperlihatkan hasil kerja yang baik pula dan secara langsung tujuan organisasi akan tercapai secara maksimal.

Motivasi adalah sebuah dorongan agar pegawai bekerja secara optimal demi kelangsungan hidup organisasi dan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sondang (2009:128), “motivasi merupakan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”. Jadi motivasi dapat dikatakan sebagai proses pemberian dorongan kepada pegawai agar dapat bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Motivasi adalah salah satu hal yang penting bagi pegawai. Kebutuhan dan motivasi merupakan faktor utama yang menentukan tingkah laku seseorang di dalam organisasi. Perilaku seseorang pada dasarnya ditentukan oleh keinginan atau kebutuhannya. Keinginan dan kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk berperilaku, dan dorongan inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi adalah elemen kunci yang menentukan perilaku individu di dalam organisasi. Setiap individu yang bekerja di dalam organisasi berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi terdiri dari macam, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri pegawai dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena dorongan dari luar diri pegawai. Motivasi yang timbul dari dalam diri pegawai adalah motivasi yang benar-benar berasal dari keinginan diri sendiri pegawai tersebut untuk memberikan dirinya seutuhnya kepada organisasi. Sedangkan motivasi dari luar adalah motivasi yang ada karena dipicu oleh sesuatu hal, baik itu dari pihak lain maupun dari pihak organisasi itu sendiri.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi atau lembaga untuk memotivasi karyawannya agar dapat bekerja lebih maksimal adalah dengan pemberian insentif. Insentif terdiri dari dua macam, yaitu insentif material dan insentif non material. Insentif material adalah insentif yang diberikan sebagai daya perangsang dalam bentuk uang atau barang. Contohnya adalah bonus, komisi dan lain sebagainya. Sedangkan insentif non material adalah insentif yang diberikan sebagai daya perangsang dalam bentuk penghargaan, pujian, pemberian gelar dan lain sebagainya.

Menurut Harold Koontz, 1990 dalam Panji (87:1995), uang tidak akan pernah dapat diabaikan sebagai motivator. Apakah hal ini dalam bentuk upah, kerja borongan atau bayaran insentif lainnya, bonus, pilihan saham, tunjangan asuransi perusahaan, atau hal-hal lain yang dapat diberikan kepada orang-orang sebagai imbalan prestasi uang merupakan hal yang penting”.

Mengutip pendapat diatas, jelas dikatakan bahwa motivasi dan insentif adalah dua hal yang saling berhubungan. Insentif mampu mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Melalui pemberian insentif yang sederhana, adil dan bijaksana maka pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Menurut Dubin (dalam Nurhizrah, 2009), insentif merupakan suatu imbalan organisasi terhadap motivasi individual, yaitu seseorang karyawan yang menerima insentif dari organisasi sebagai imbalan dari produktivitasnya atau hasil kerjanya. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para personil atau karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun yang bersifat non materi.

Menurut Wibowo (2012:355), “program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.” Dari pernyataan di atas dapat dilihat bahwa insentif memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan. Melalui program insentif yang adil dan bijaksana maka motivasi kerja pegawai akan meningkat sehingga produktivitas dan hasil kerjanya juga meningkat yang akan terlihat dari pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Insentif yang diberikan tidak selalu berbentuk uang. Insentif juga dapat berbentuk barang berupa penghargaan, gelar, jaminan hidup dan sebagainya. Insentif dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan memperlihatkan kinerja yang maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan penulis selama kurang lebih tiga bulan beserta beberapa informasi dari pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat pada waktu praktek lapangan manajemen pendidikan ditemukan kurangnya motivasi kerja pegawai terlihat dari fenomena berikut:

1. Masih ada pegawai yang kurang tekun dalam melaksanakan pekerjaan, terlihat dari kurang telitinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan seperti seringnya pegawai mengulang kembali tugasnya setelah pimpinan memeriksa tugas tersebut.
2. kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja, terlihat dari masih ada pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadinya dan keluar pada saat jam kantor.
3. Pegawai yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, terlihat dari pegawai hanya melaksanakan pekerjaan ketika pimpinan berada ditempat.

Kurangnya motivasi kerja pegawai tersebut disebabkan oleh kurangnya insentif yang diberikan kepada pegawai. Insentif disini dapat berupa insentif material maupun non material. Hal ini dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang berprestasi namun jarang diberi penghargaan.
2. Kurangnya sistem insentif seperti bonus bagi pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Sikap pimpinan yang kurang bersahabat dengan bawahan, terlihat dari kurangnya pimpinan berinteraksi dengan bawahan.

Fenomena diatas jika dibiarkan maka akan menimbulkan permasalahan yang memprihatinkan bagi organisasi atau lembaga terkait, oleh karena itu penulis mencoba mengaitkan kurangnya pemberian insentif pegawai maka akan menyebabkan berkurangnya motivasi kerja pegawai. Permasalahan ini membuat penulis tertarik untuk mengangkat judul *“Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.”*

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya sarana dan prasana pendukung terlaksananya pekerjaan pegawai.
2. Masih adanya pegawai yang tidak peduli dengan kesulitan pegawai lain dalam bekerja atau tidak saling membantu sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi terhambat.
3. Masih ada pegawai yang tidak mau partisipasi pegawai mengikuti acara yang diadakan di kantor, seperti acara halal bi halal, senam pagi, wirid dan lain sebagainya.
4. Masih adanya pegawai belum menguasai komputer dengan baik padahal setiap tugasnya selalu menggunakan komputer.
5. Masih adanya pegawai yang tidak mengikuti kegiatan apel pagi, bahkan baru sampai di kantor ketika apel pagi selesai.
6. Kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja sehingga pegawai hanya terfokus pada tugas yang diberikan.
7. Masih ada pegawai yang mementingkan urusan pribadinya dibandingkan urusan kantor, seperti pegawai yang meninggalkan kantor padahal pekerjaan sedang menumpuk dan harus diselesaikan segera.
8. Pegawai terlihat monoton dalam bekerja. Hanya mengerjakan apa yang ada didepannya tanpa memunculkan ide-ide baru agar pekerjaan lebih menyenangkan.

9. Ketelitian pegawai dalam bekerja masih kurang, sehingga ketika pimpinan memeriksa pekerjaannya banyak yang harus mengulang pekerjaan kembali.
10. Kurangnya penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas diketahui banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Agar penelitian ini tidak meluas, penulis merasa perlu memberikan batasan yang akan di bahas dalam penelitian ini. Maka penelitian ini dibatasi pada masalah Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana gambaran pemberian insentif pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran:

1. Motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Pemberian insentif pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Hubungan pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

F. Kegunaan Penelitian

1. Pimpinan

Sebagai masukan bagi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2. Pegawai

Sebagai masukan bagi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan motivasinya.

3. Penulis

Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan dan menambah wawasan mengenai hubungan pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi karena telah mencapai skor 125 atau 83,33%.
2. Pemberian insentif di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik karena telah mencapai skor 136 atau 82,95%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,588 > r \text{ tabel } 0.266$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t = 5,087 > t \text{ tabel } = 2,776$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja pegawai sudah berada dalam kategori tinggi, namun masih ada pegawai yang motivasi kerjanya berada di bawah rata-rata sekitar 16%, sehingga pimpinan harus lebih meningkatkan lagi motivasi kerja pegawai melalui peningkatan sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan yang demokratis, peningkatan rasa

kebersamaan dan pengakuan agar setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Berdasarkan hasil penelitian pemberian insentif sudah berada pada kategori baik, namun ada beberapa indikator yang berada pada kategori cukup seperti uang lelah, promosi dan penempatan, sehingga pimpinan harus meningkatkan lagi pemberian insentif. Upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk peningkatan pemberian insentif pegawai dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pemberian insentif secara material dan non material. Pemberian insentif secara material dapat dilakukan dengan pemberian bonus, komisi dan profil sharing. Sedangkan pemberian insentif secara non material dapat dilakukan dengan cara promosi, pemberian pujian, dan penghargaan.
3. Dengan terdapatnya hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, maka pimpinan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi pemberian insentif kepada pegawainya sehingga selalu terciptanya motivasi kerja pegawai yang tinggi.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian berkaitan dengan motivasi kerja pegawai untuk melakukan penelitian dengan menghubungkan motivasi kerja pegawai dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja, sehingga akan banyak referensi nantinya untuk dapat menyelesaikan permasalahan terhadap motivasi kerja pegawai, dan juga dapat dijadikan bahan rujukan oleh peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: ALFABETA
- Flippo, Edwin. B. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Padang: UNP Press
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlina, Desi. 2011. *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam*. Padang: SKRIPSI
- Marwansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Matutina, Domi dkk. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Musanef. 1989. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Pangewa, Maharuddin. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Panji Anoraga dan Sri Suyati. 1995. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel*. Bandung: ALFABETA
- Sardiman. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara