

**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PEMBERIAN INSENTIF NON
MATERIAL OLEH PIMPINAN BIRO ADMINISTRASI UMUM DI
REKTORAT UNIVERSITAS BUNG HATTA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan strata satu (S1)*



Oleh :

**YANTI PEBRIANI
1100225/2011**

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

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PEMBERIAN INSENTIF NON MATERIAL OLEH PIMPINAN BIRO ADMINISTRASI UMUM DI REKTORAT UNIVERSITAS BUNG HATTA

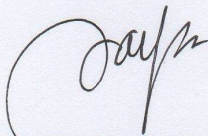
Nama : Yanti Pebriani
NIM/BP : 1100225/2011
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2015

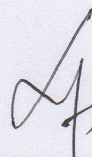
Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hanif Alkadri, M.Pd
NIP. 19760921 200801 1 010



Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd
NIP. 19780506 200801 2 019

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

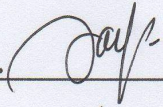
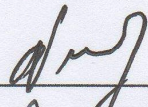
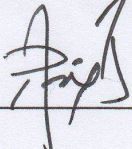
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PEMBERIAN INSENTIF NON MATERIAL OLEH PIMPINAN BIRO ADMINISTRASI UMUM DI REKTORAT UNIVERSITAS BUNG HATTA

Nama : Yanti Pebriani
NIM/BP : 1100225/2011
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang , Agustus 2015

TIM PENGUJI

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	1. 
2. Sekretaris : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	2. 
3. Anggota : Dr. Rifma, M.Pd	3. 
4. Anggota : Nelitawati, S.Pd, M.Pd	4. 
5. Anggota : Dra. Nelfia Adi, M.Pd	5. 

SURAT PERNYATAAN

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

Padang, Agustus 2015

Yang menyatakan



Yanti Pebriani

1100225/2011

ABSTRAK

Judul : Persepsi Pegawai tentang Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta
Penulis : Yanti Pebriani
NIM/BP : 1100205/2011
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. Dr. Hanif Alkadri, M.Pd
2. Lusi Susanti, S.Pd. M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta yang mengindikasikan bahwa pemberian insentif non material oleh pimpinan masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang pemberian insentif non material oleh pimpinan dilihat dari: (1) pemberian penghargaan oleh pimpinan, (2) promosi oleh pimpinan (3) pemberian pujian oleh pimpinan.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Bung Hatta berjumlah sebanyak 39 orang. Penelitian ini tidak menarik sampel (penelitian populasi). Instrumen dalam penelitian ini adalah angket dalam bentuk skala likert, dengan 5 (lima) alternatif jawaban, yang telah di uji validitas dan realibilitasnya. Data analisis menggunakan rumus rata-rata (Mean).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang pemberian insentif non material oleh pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta dilihat dari (1) pemberian penghargaan oleh pimpinan denganskor rata-rata 3,26 atau cukup (2) promosi oleh pimpinan dengan skor rata-rata 3,25 atau cukup (3) pemberian pujian dengan skor rata-rata 3,08 atau cukup. Secara keseluruhan persepsi pegawai tentang pemberian insentif non material oleh pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,19.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Persepsi Pegawai tentang Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd dan Ibu Nelitawati, S.Pd, M.Pd selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd sebagai pembimbing I dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd. M.Pd sebagai pembimbing II yang penuh ketulusan dan kesabaran serta kesediaannya meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukannya untuk membimbing dan memberi arahan pada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Staf Dosen serta Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta yang telah bersedia memberi waktu dan izin dalam penelitian.
7. Orang tua tercinta beserta keluarga besar yang selalu memberi dukungan, baik moril maupun materil sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Administrasi Pendidikan angkatan 2011 yang telah memberikan bantuan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan organisasi dimasa yang akan datang.

Padang, Juni 2015

Yanti Pebriani
Nim. 1100225

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Pertanyaan Penelitian	8
F. Tujuan Penelitian	8
G. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Persepsi.....	10
B. Insentif.....	11
C. Kerangka Konseptual	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian.....	28
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
C. Populasi Dan Sampel.....	29
D. Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data	30
E. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan Hasil Penelitian	49

BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	56
Lampiran	59

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Penelitian	29
2. Distribusi Data Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Dalam Aspek Tertulis	36
3. Distribusi Data Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Dalam Aspek Pemberian Penghargaan.....	38
4. Rekapitulasi Data Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta Dalam Pemberian Penghargaan... ..	39
5. Distribusi Data Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Dalam Aspek Prestasi Kerja	40
6. Distribusi Data Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Dalam Aspek Loyalitas	42
7. Rekapitulasi Data Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta Dalam Promosi Oleh Pimpinan	43
8. Distribusi Data Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Dalam Aspek Pujian secara Lisan.....	45
9. Distribusi Data Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Dalam Aspek Pujian secara Tulisan.....	47
10. Rekapitulasi Data Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta Dalam Pemberian Pujian	48
11. Rekapitulasi Persepsi Pegawai Tentang Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hata	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	59
2. Pengantar Angket Penelitian	60
3. Petunjuk Pengisian	61
4. Instrumen Penelitian.....	62
5. Rekapitulasi Data Uji Coba Angket.....	66
6. Uji Validitas dan Realibilitas.....	67
7. Data Mentah Hasil Penelitian	75
8. Tabel Nilai Rho.....	77
9. Surat Izin Penelitian	78
10. Surat Persetujuan Penelitian	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah lembaga ditentukan oleh sejauh mana tujuan lembaga yang telah direncanakan dapat dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, keterlibatan berbagai unsur atau komponen-komponen yang ada dalam lembaga menjadi sangat penting artinya diantara beberapa komponen yang berperan dan berfungsi dalam sebuah lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor paling dominan pengaruhnya terhadap keberhasilan lembaga.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang mengarah serta memperhatikan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dan dapat melaksanakan pekerjaan serta menghasilkan sesuatu yang dikehendaki sesuai dengan tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien tidaklah mudah, untuk itu dalam organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta diperlukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu faktor yang dapat meningkatkan hal tersebut diantaranya adalah dengan memberikan insentif kepada pegawai

insentif merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan untuk motivasi utama seseorang pegawai untuk bekerja. Hal ini berarti karyawan mempunyai pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan.

Menurut Undang- undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 80 tunjangan meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dinyatakan sesuai dengan pencapaian kinerja dan tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing- masing. Kesejahteraan pegawai adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam dan diluar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat.

Selain itu juga insentif non material yang diberikan kepada karyawan berpengaruh kepada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan insentif yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas pegawai bisa juga ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana- rencana (program) perusahaan pada waktu yang akan datang. Dalam menerapkan insentif non material terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan

Masalah insentif selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi manapun seharusnya dapat memberikan insentif yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh pegawai. Karena besarnya insentif mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat, karena hal ini mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia dengan kata lain agar pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi dan disiplin kerja pada instansi tempat bekerja .

Insentif tidak hanya sebatas gaji atau upah tetap saja, melainkan juga fasilitas dan lainnya baik berupa non material seperti tunjangan pensiun, pesangon, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja ,tunjangan beras, kredit rumah dan kendaraan dan fasilitas lainnya. Dengan kata lain ada keseimbangan antara produktifitas atau prestasi kerja karyawan dengan insentif diterimanya. Sedangkan insentif yang layak adalah besarnya insentif lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Keadilan, kelayakan dan besarnya insentif yang berlaku pada suatu perusahaan akan banyak menarik minat para calon tenaga kerja yang potensial untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Berbeda dengan perusahaan yang memberikan insentif yang kecil dan tidak layak tentunya akan sepi peminat dari calon-calon tenaga kerja yang potensial. insentif yang tinggi dan layak juga dapat mempertahankan karyawan yang ada. Jika karyawan merasa insentif yang diberikan perusahaan

kepadanya cukup memadai untuk menghidupi diri dan keluarganya, maka ia akan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Tetapi manakala insentif yang mereka terima dari perusahaannya tidak memadai guna menghidupi diri dan keluarganya, maka mereka akan berpikir untuk keluar atau eksodus ke perusahaan lain yang sistem insentifnya lebih baik dari perusahaan asal ia bekerja. Kalaupun mereka tetap bekerja pada perusahaan tersebut, maka mereka akan bekerja seadanya dan tidak bergairah dalam bekerja sehingga produktifitas kerjanya pun rendah. Permasalahannya sekarang adalah bagaimana perusahaan mengupayakan agar karyawan bekerja dengan tingkat produktifitas yang tinggi. jawabannya adalah berkaitan dengan sistem insentif yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan.

Untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan- keinginan pegawai antara lain suasana kerja yang kondusif, pekerjaan yang aman, penghargaan terhadap kerja yang dilakukan pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar organisasi atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proposional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing- masing. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan hasil

produksi. Penempatan tugas atau pekerjaan yang baru bagi seorang pegawai bukanlah hal biasa bagi mereka. Ini adalah sebuah tantangan bagi pegawai yang berprestasi dan berpengalaman tetapi akan menjadi masalah besar bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keahlian dibidangnya. Maka perlu penempatan kerja bagi seorang pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Karena dengan demikian seorang pegawai akan leluasa bekerja, mencoba lebih baik sertaselalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sehubungan dengan yang dikemukakan diatas, dari kenyataan yang ditemui di lapangan pada saat magang (tanggal 16 Juni hingga 23 Agustus 2014) dan menanyakan pada beberapa pegawai yang menjadi karyawan di Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Bung Hatta menunjukkan bahwa pemberian insentif oleh pimpinan kurang lancar. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Kurangnya pemberian penghargaan pada pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik oleh pimpinan seperti bagi pegawai yang pekerjaannya lebih baik dari pekerjaan pegawai lain tidak mendapatkan pujian ataupun penghargaan lebih dari pimpinan,
2. Kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pekerjaan pegawai seperti jarang memberikan pengarahan bagaimana seharusnya pekerjaan mereka yang benar sehingga sebagian pegawai suka menunda-nunda pekerjaan mereka, kurang disiplin dan lain-lain karena kurangnya perhatian dari pimpinan,

3. Pimpinan kurang memperhatikan penempatan kerja pegawai seperti pimpinan menempatkan pegawai tanpa melihat keahlian pegawai sehingga pegawai merasa kurang senang dengan penempatan tersebut.
4. Jarangnya pemberian pujian oleh pimpinan baik secara lisan ataupun tulisan kepada pegawai yang menunjukkan loyalitasnya (kesetiaannya) dan keunggulannya dalam bekerja.
5. Pimpinan kurang memperhatikan kondisi kerja pegawai seperti ruangan yang kurang nyaman sehingga keadaan pekerjaan yang dirasakan pegawai kurang menyenangkan dan menyebabkan pegawai kurang bergairah didalam bekerja.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji lebih dalam permasalahan ini dengan judul **“Persepsi Pegawai tentang Pemberian Insentif Non material oleh Pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terlihat adanya gejala-gejala yang kurang lancar terhadap pemberian insentif non material oleh pimpinan kepada pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Bung Hatta antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya apresiasi pimpinan kepada karyawan yang mempunyai prestasi tinggi.

2. Pimpinan kurang memperhatikan produktivitas pegawai dalam memberikan insentif non material.
3. Kurangnya pemberian pujian terhadap pegawai yang mempunyai keunggulan dalam bekerja.
4. Kurangnya semangat pegawai didalam melakukan pekerjaan
5. Masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga membuat pekerjaan menumpuk
6. Masih adanya pegawai yang belum diberi kesempatan berprestasi.
7. Masih adanya pegawai yang mengeluh karena kurang merasa cocok dengan penempatan kerja.
8. Terjadinya kecemburuan sosial antar sesama pegawai yang menyebabkan iklim kerja yang kurang kondusif yang disebabkan karena tidak harmonisnya hubungan antar sesama pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat berbagai keterbatasan waktu dan tenaga yang penulis miliki, supaya terpusatnya pembahasan penelitian ini maka berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yaitu pada Persepsi Pegawai tentang Pemberian Insentif Non material oleh pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Persepsi

Pegawai tentang Pemberian Insentif Non material oleh Pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta.

E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka pertanyaan yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Persepsi Pegawai tentang pemberian penghargaan oleh pimpinan
2. Bagaimanakah Persepsi Pegawai tentang promosi oleh pimpinan?
3. Bagaimanakah Persepsi Pegawai tentang pemberian pujian oleh pimpinan?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui tentang:

1. Persepsi Pegawai tentang pemberian penghargaan oleh pimpinan.
2. Persepsi Pegawai tentang promosi oleh pimpinan.
3. Persepsi Pegawai tentang pemberian pujian oleh pimpinan.

G. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan:

1. Pimpinan Biro Administrasi umum Di Rektorat Universitas Bung Hatta dalam melakukan pemberian insentif non material kepada pegawai agar lebih baik lagi.

2. Pegawai Biro Administrasi Umum Di Rektorat Universitas Bung Hatta dalam memperbaiki kekurangan atau kelemahan serta meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Bagi objek peneliti, yaitu pimpinan dan seluruh pegawai Biro Administrasi Umum Di Rektorat Universitas Bung Hatta sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk pemberian insentif non material.
4. Bagi penulis, dapat memberikan pengalaman langsung bagi penulis dalam penelitian. Penulis dapat memperoleh wawasan baru dalam kaitannya dengan pemanfaatan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah atau pengaplikasian ilmu dilapangan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tentang pemberian insentif non material oleh pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta adalah sebagai berikut:

1. Persepsi pegawai tentang pemberian penghargaan oleh pimpinan sudah terlaksana dengan cukup baik dengan skor rata-rata 3,26.
2. Persepsi pegawai tentang promosi oleh pimpinan sudah terlaksana cukup baik dengan skor rata-rata 3,25.
3. Persepsi pegawai tentang pemberian pujian oleh pimpinan sudah terlaksana cukup baik dengan skor rata-rata 3,08.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka saran yang dapat dipertimbangkan adalah:

1. Pimpinan Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta perlu meningkatkan pemberian insentif non material yang diterima oleh pegawai. Agar pegawai semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Pegawai Biro Administrasi Umum di Rektorat Universitas Bung Hatta agar meningkatkan lagi semangat kerja dan dapat menyelesaikan tugasnya lebih efektif dan efisien,

3. Diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang dapat dijadikan sebagai bahan penduan dalam meneliti dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudirman. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hani, Handoko, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta
- Mulyasa, 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gadjah Mada university Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno dan Yuniarsih, Tjurju. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatut Sipil Negara
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.