

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG PANJANG**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Tugas Akhir Dalam menyelesaikan
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



Oleh

DIAN RIZKI
01073/2008

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

2013

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi
Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG PANJANG

Nama : Dian Rizki
Nim/BP : 01073/2008
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2013

Tim Penguji

Tanda Tangan

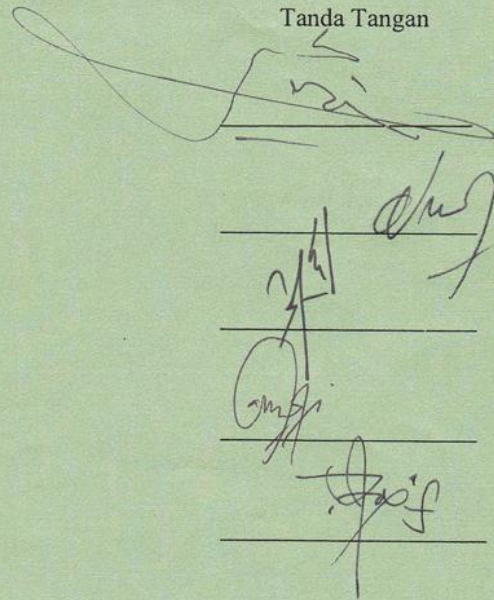
Ketua : Dr. Jasrial, M.Pd

Sekretaris : Nellitawati, S.Pd, M.Pd

Anggota : 1. Prof. Dr. Sufyarma, M, M.Pd

2. Dra. Anisah, M.Pd

3. Dra. Nelfia Adi, M.Pd

The image shows four handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are in dark ink and appear to be cursive or semi-cursive. The first signature is the largest and most prominent, followed by three smaller ones stacked vertically below it.

ABSTRAK

Judul : Hubungan Pemberian Insentif dengan Kepuasan Kerja
Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang
Penulis : Dian Rizki
Pembimbing : 1. Dr. Jasrial, M.Pd
2. Nellitawati, S.Pd, M.pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis. terlihat masih kurangnya kepuasan kerja yang didapat pegawai dalam menunjang kelancaran pekerjaan mereka pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Hal ini terlihat dari Masih adanya pegawai yang kurang senang terhadap pekerjaannya, karena tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka sendiri, masih adanya pegawai yang kurang lega terhadap hasil kerja yang diciptakannya, masih adanya pegawai yang kurang bersemangat, karena tidak adanya pengawasan dan perhatian yang dilakukan oleh pimpinan, dan terkadang muncul keluhan dan kekecewaan pada sebagian pegawai keluhan dikerenakan tingkat kesulitan kerja dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang cukup singkat, kurang memadainya kondisi alat penunjang pekerjaan, kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, dan kurangnya penghargaan baik berupa materi dan non-materi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian insentif dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional, yaitu menggambarkan tentang hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang tidak memiliki jabatan struktural yang berjumlah 37 orang, dan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini, jadi penelitian ini merupakan penelitian populasi. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala Likert. Yang telah diuji validitas dan reabilitasnya dengan hasil valid dan reliable. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa : pemberian insentif pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada pada **kategori baik** (85,11%) dan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada pada kategori **cukup baik** (75,87%), serta terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang dengan t sebesar 6,72 pada taraf kepercayaan 99%. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Artinya pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan laporan skripsi ini:

Selanjutnya Shalawat beserta salam penulis mohonkan kepada Allah SWT untuk disampaikan kepada Nabi junjungan kita yakninya Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman yang tidak berilmu pengetahuan kepada zaman yang berilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Skripsi ini disusun untuk persyaratan menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih penulis ucapkan kepada pihak-pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini, baik berupa sumbangan pikiran, ide, bim-bingan, dorongan serta motivasi yang sangat berarti kepada penulis, yaitu:

1. Bapak Dr. Jasrial, M,Pd dan Nellitawati, S.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan
2. Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan dan Dosen-dosen jurusan administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang, yang telah member bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penulisan skripsi.
3. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Padang

4. Kepala Dinas dan pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian untuk kepentingan penulisan skripsi
5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Padang
6. Untuk yang tersayang ayah dan ibu dan kakak yang juga ikut memberikan semangat baik berupa dukungan moril dan materil serta dorongan do'a,
7. Tidak Lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2008, yang selalu memberikan bantuan dan semangat.

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini, namun jika pembaca menemukan kekurangan-kekurangan yang masih luput dari koreksi penulis, penulis menyampaikan maaf kepada pembaca semua. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan penelitian ini. Terakhir, penulis menyampaikan harapan semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Padang, Desember 2012

DIAN RIZKI

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja	10
2. Pentingnya Kepuasan Kerja	12
3. Komponen Kepuasan Kerja	13
4. Indikator Kepuasan Kerja	14
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
B. Insentif	19
1. Pengertian Insentif	19

2. Bentuk-bentuk Insentif	21
3. Aspek-aspek Insentif	26
C. Hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai	28
D. Kerangka Konseptual.....	29
E. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	32
C. Populasi dan Sampel	34
D. Jenis dan Sumber Data	35
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	43
B. Pengujian Hipotesis.....	50
C. Pembahasan	51
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Panjang	34
2. Kategori dan Persentase	40
3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang	44
4. Rata-rata Indikator kepuasan Kerja	45
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pemberian Insentif di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang	46
6. Rata-rata Indikator Pemberian Insentif	48
7. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	49
8. Pengujian keberartian korelasi variabel X dan Y dengan tabel uji t	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual tentang Hubungan Pemberian Insentif dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.....	30
2. Historogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan Padang Panjang.....	44
3. Histogram Distrubusi Frekuensi Skor Pemberian Insentif Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

9. Pengantar Angket.....	62
10. Petunjuk Pengisian angket	63
11. Kisi-kisi Angket Penelitian	65
12. Angket Penelitian.....	66
A. Angket Tentang Pemberian Insentif.....	66
B. Angket Tentang Kepuasan Kerja	69
13. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Pemberian Insentif.....	72
14. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Kepuasan Kerja	73
15. Analisis Uji Coba Angket	74
16. Tabulasi Kepuasan Kerja	80
17. Tabulasi Pemberian Insentif.....	81
18. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	82
19. Pengolahan Data.....	83
20. Tabel z score.....	94
21. Uji Tabel t.....	95
22. Tabel Harga Kritik dari Product Moment	96
23. Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman	97
24. Nilai Chi Kuadrat.....	98
25. Surat Izin Penelitian	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut, demikian juga halnya di lembaga pemerintahan dan aparaturnegara. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan penting.

Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, karena pegawai adalah bagian integral dari organisasi, tanpa adanya pegawai mustahil pekerjaan bisa dilakukan, karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menggerakkan seluruh aktifitas organisasi, untuk itu pegawai perlu mendapatkan perhatian serius dari segala hal tugas dan tanggung jawabnya terutama masalah kepuasan yang mereka dapatkan dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan mereka, karena apabila kepuasan pegawai dapat terpenuhi maka mereka akan berusaha bekerja dengan baik dan bekerja dengan perasaan senang.

Kepuasan kerja pegawai adalah perasaan senang pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan ini timbul karena, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, keseuaian antara kemampuan dan kesulitan level kerja,

keseuaian antara kepribadian dan level kerja dan kerja yang secara mental menantang .Pegawai yang puas cenderung akan memiliki prestasi yang baik sesuai yang diinginkan organisasinya dan memiliki komitmen yang tinggi tidak akan melakukan kemangkiran dalam pekerjaannya sehingga terjadi suatu kestabilan dalam kehadiran di tempat kerja . Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung memiliki prestasi yang belum sesuai dengan yang diharapkan, sering mengeluh, kurangnya tingkat kesungguhannya dalam bekerja dan tingkat kehadiran yang rendah.

Lebih jelasnya kepuasan kerja pegawai ini dapat dilihat dari sikap pegawai dalam bekerja. Hasibuan (2000:199) mengemukakan bahwa “Kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.” Hal ini berarti pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan nampak dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Apabila pegawai merasa senang dalam bekerja maka akan melakukan pekerjaan dengan baik..

Dan pada kesempatan ini, penulis lebih memfokuskan bagaimana kepuasan kerja pegawai yang terjadi di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang, karena kepuasan kerja pegawai sangat penting, lancarnya pekerjaan pada suatu organisasi tergantung pada pegawai yang bekerja di dalamnya. Kepuasan kerja akan nampak dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Apabila pegawai merasa senang dalam bekerja maka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Griffin menyatakan (2002:284)

” kepuasan kerja adalah tingkatan kenikmatan yang diterima orang lain dari mengerjakan pekerjaan mereka, mereka akan cukup puas dan bila tidak mereka akan kurang puas.

Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang adalah suatu lembaga yang memayungi proses jalannya pendidikan, Dinas Pendidikan dalam hal ini memiliki berfungsi menjembatani segala sesuatu yang dibutuhkan oleh sekolah di kota tersebut, segala sesuatu permasalahan, keluhan ataupun masukan harus dikerjakan dengan baik, agar tujuan dari instansi dapat tercapai. Dan semuanya itu harus dapat diatasi oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan. Agar mereka dapat bekerja dengan baik dan berusaha selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya, dengan banyak tugas dan permasalahan yang harus mereka kerjakan dan diselesaikan. Maka dari itu perlu diperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut. Apabila sudah terpenuhi, pegawai akan berusaha bekerja dengan baik karena terpenuhi kebutuhan yang mereka harapkan.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Dilihat dari cara pegawai kurang merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan ini terlihat adanya keluhan-keluhan yang dikeluarkan oleh pegawai dan dari pimpinan sendiri, masih kurang memperhatikan kebutuhan pegawainya sehingga terjadi keluhan-keluhan yang dikeluarkan oleh pegawai. Penulis dapat melihat hal tersebut dari fenomena-fenomena

yang terjadi selama penulis melakukan praktek lapangan pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang kurang senang terhadap pekerjaannya karena tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, seperti pada saat melaksanakan pekerjaan pegawai tidak terlalu menguasai atau mengerti sehingga hasil kerja yang diberikan kurang optimal, ini disebabkan karyawan itu sendiri tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diembannya.
2. Masih adanya pegawai yang kurang lega terhadap hasil kerja yang diciptakannya walupun pekerjaan tersebut telah selesai, seperti pegawai merasa tidak dihargai dengan hasil kerja yang telah mereka laksanakan, hal ini dikarenakan kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan.
3. Masih adanya pegawai yang kurang bersemangat, karena kurangnya pengawasan dan perhatian yang diberikan pimpinan, seperti dalam melaksanakan pekerjaan pegawai bekerja asal-asalan, keluar pada jam kerja karena tidak adanya pengawasan dan perhatian pimpinan.
4. Terkadang muncul keluhan dan kekecewaan pada sebagian pegawai seperti keluhan dikarenakan tingkat kesulitan kerja dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang cukup singkat, kurang memadainya kondisi alat penunjang pekerjaan, kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, dan kurangnya penghargaan baik berupa materi dan non-materi.

Terkait dengan kurang bergairah dan senangnya pegawai dalam bekerja, maka untuk itu mengatasi masalah tersebut banyak sekali cara yang dapat dilakukan. Menurut As'ad (2000 : 158) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor psikologik merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai.
- b. Faktor sosial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai dengan atasan maupun dengan pegawai yang berbeda jenis pekerjaan.
- c. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan fisik pegawai.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam seperti tunjangan fasilitas dinas, promosi dan lain-lain.

Dari pendapat ahli diatas penulis membahas salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu faktor finansial yaitu dengan cara pemberian insentif baik berupa materi maupun non-materi yang dapat menimbulkan kembali gairah pegawai dalam bekerja, sehingga muncul perasaan senang dalam bekerja.

Menurut Nawawi (2003:121)“Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.”. Dengan ini diharapkan timbul lagi kegairahan dalam bekerja demi tercapainya kepuasan yang mereka harapkan. Sementara dari segi pemberian insentif pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap pekerjaan pegawai seperti tidak memberikan pengarahan bagaimana seharusnya pekerjaan mereka yang benar sehingga menyebabkan sebagian pegawai suka menunda-nunda pekerjaan, kurang disiplin dan lain-lain karena kurangnya perhatian dari pimpinan mereka.
2. 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 mendapat pujian atau bonus lebih dari pimpinannya.
3. Kurang memadainya fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawai dan kondisi tempat kerja yang kurang nyaman sehingga tidak bergairahnya pegawai dalam bekerja.

Apabila permasalahan ini dibiarkan dan tidak mendapat perhatian dari pimpinan akan berdampak pada pelaksanaan pekerjaan yang dapat merembes pada tujuan organisasi itu sendiri. Dan kurang puasnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan Fenomena-fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”**Hubungan Pemberian Insentif dengan kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang**”.

B. Identifikasi Masalah

Terkait dengan kepuasan kerja tersebut banyak permasalahan yang dapat diteliti diantaranya adalah :

1. Dari segi pemberian insentif masih kurangnya gaji yang di dapat dan kurangnya tunjangan maupun penghargaan baik berupa materil maupun non-materil
2. Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.
3. Pekerjaan yang diberikan sulit tapi waktu penyelesaian diberikan cukup singkat sehingga munculnya keluhan dari pegawai.
4. Kurang puas dengan jabatan yang dimiliki karena merasa tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
5. Suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman, seperti tata ruang kantor, tata cahaya dan kondisi gedung itu sendiri.
6. Kurangnya peralatan untuk menunjang pekerjaan salah satunya banyak yang rusak sehingga sedikit yang dapat digunakan dengan baik.
7. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap hasil pekerjaan pegawai. sehingga pegawai suka menunda-nunda pekerjaannya karena jarang di evaluasi oleh pimpinannya.

8. Pekerjaan yang monoton yang dirasakan pegawai membosankan tidak bervariasi sehingga pegawai kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya.

C. Pembatasan Masalah

Untuk meneliti permasalahan tersebut dalam waktu yang terbatas dan mendalam tidaklah mungkin peneliti lakukan. Oleh karena itu sesuai dengan masalah lapangan, peneliti membatasi tentang Hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Dengan melihat bahwa pemberian insentif adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan/perasaan puas setelah melaksanakan pekerjaan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang
2. Bagaimanakah pemberian insentif yang dilakukan pimpinan pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

E. Tujuan Penelitian.

Sesuai dengan pembatasan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang
2. Pemberian insentif yang diberikan pimpinan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang
3. Hubungan antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan diharapkan berguna bagi :

1. Bagi kepala pimpinan pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam pemberian insentif pada pegawainya
2. Bagi kepala pimpinan agar dapat memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga menciptakan situasi kerja yang tidak membosankan dan menjadi pekerjaan yang menyenangkan bagi pegawai
3. Bagi Penulis, untuk menambah pengalaman dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan pada program studi Administrasi Pendidikan di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian insentif pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor maksimal dikali 100%. Mean yang diperoleh 148,95, skor maksimal 100, standar deviasi 7,65. Persentase ini (85,11%) berada pada kategori baik.
2. Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada pada kategori cukup baik (75,87%) dari skor ideal dengan mean rata-rata 132,78 dan standar deviasi 11,9. Hal ini berarti kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang berada pada kategori cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,751$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran-saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran berikut ini :

1. Hendaknya Kepala Dinas Pendidikan Padang Panjang dapat mempertimbangkan bagaimana pemberian insentif yang tepat demi terpenuhinya kebutuhan pegawai sehingga adanya perasaan puas pegawai dalam bekerja.
2. Dengan terpenuhinya kebutuhan yang mengakibatkan munculnya kepuasan pegawai dalam bekerja, dengan hal tersebut pegawai hendaknya dapat meningkatkan kualitas dan kegairahannya dalam bekerja
3. Bagi Peneliti dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya
4. Karena terdapat hubungan yang positif antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai maka diharapkan pada pimpinan untuk juga memperhatikan mengenai pemberian insentif yang tepat bagi pegawai demi menciptakan perasaan senang dan kegairan pegawai dalam bekerja.
5. Dari hasil penelitian penulis dapat dilihat sistem pemberian insentif yang diberikan sudah baik tapi kepuasan kerja pegawai masih cukup. Ini disebabkan bahwa pemberian insentif adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja maka sebab itu kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan kota Padang Panjang masih cukup. Maka hendaknya pimpinan memperhatikan lagi bagaimana faktor-faktor selain pemberian insentif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti : faktor

psikologis, Faktor sosial, dan faktor fisik, sehingga kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang dapat dipenuhi dengan baik. Karna dengan terpenuhi kepuasan kerja pegawai akan berdampak pula pada tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anshar Sunyoto Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang : Universitas Negeri Padang
- Dekdikbud. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta
- Hardy. Malconi dan heyese, steve (1993). *Pengantar psikologi*. jakarta Erlangga
- Hasibuan, Melayu. P . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. T. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, : BPFE.
- Husaini, Usman (2008). *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan Edisi Kedua*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mudjiran. (1999). *Pengantar Psikologi*. Padang : Universitas Negeri Padang
- Nawawi, handari. (2003). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Ndraha, Talizuduha. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta Anggota IKAPI.
- Robbin, Stephen. P. (2003). *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang. P . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana dkk. (1992). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiono,(1990). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta