

**HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana
pendidikan strata satu (S1)*



Oleh:
LESTIA HARIANI
2008/01088

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

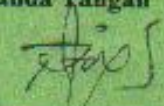
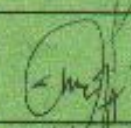
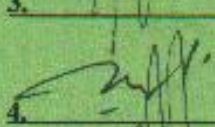
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Jurusan
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

Nama : LESTIA HARIANI
BP/NIM : 2008/01088
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2012

	Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Nelfia Adi, M. Pd	1. 
2. Sekretaris	: Dra. Anisah, M. Pd	2. 
3. Anggota	: Dra. Rifma, M. Pd	3. 
4. Anggota	: Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd	4. 
5. Anggota	: Drs. Irsyad, M. Pd	5. 

ABSTRAK

Judul : Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau

**Pembimbing : 1. Dra. Nelfia Adi, M. Pd
2. Dra. Anisah, M.Pd**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagian pegawai masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, salah satunya adalah insentif yang diterima pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang motivasi kerja pegawai, pemberian insentif dan hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara insentif dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional yang mencoba melihat hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang berjumlah 243 orang dan sampel yang berjumlah 55 orang. Instrumen penelitian yang adalah angket model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pemberian insentif di Dinas Pendidikan Provinsi Riau berada pada kategori baik dan motivasi kerja pegawai baik. Terdapat hubungan antara insentif dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau dengan r sebesar 0,899.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik insentif yang diterima pegawai maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai tersebut.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Nelfia Adi, M.Pd selaku pembimbing I, dan Ibu Dra. Anisah, M. Pd selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd, Bapak Drs. Irsyad, M.Pd dan Ibu Dra. Rifma, M.Pd selaku tim penguji.
4. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang telah mengizinkan dan menerima penulis untuk melakukan penelitian.
7. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan informasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.

8. Orang tua, dan kakak-kakak tersayang yang mendoakan, memberikan nasehat, dorongan, motivasi, dukungan, pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan amal yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca yang bersifat membangun dan kesempurnaan skripsi pada masa yang akan datang.

Padang, Juli 2012

Penulis

Lestia Hariani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Hipotesis	6
G. Kegunaan Penelitian	7

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori	8
1. Motivasi Kerja	8
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	8
b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	10
e. Indikator Motivasi Kerja	11
2. Insentif	16
a. Pengertian Insentif	16
b. Bentuk-bentuk Insentif.....	18
c. Dasar Pertimbangan Pemberian Insentif	21
3. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja	31

B. Kerangka Konseptual	33
------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Definisi Operasional	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian	36
D. Variabel Penelitian	40
E. Jenis Data dan Sumber Data	40
F. Instrumen Penelitian	41
G. Pengumpulan Data	43
H. Teknik Analisis Data	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	46
B. Pengujian Hipotesis	50
C. Pembahasan	52

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA	59
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau Tahun 2011	36
2. Hasil Perhitungan Sampel	38
3. Penyebaran Sampel	39
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Insentif	47
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	48
6. Penafsiran Hasil Mean Variabel Penelitian	50
7. Perbandingan Koefisien Korelasi Variabel X dan Y	51
8. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Y Dengan Uji t	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Kerangka Konseptual.....	34
2 Histogram Frekuensi Motivasi Kerja Guru	47
3 Histogram Frekuensi Skor Iklim Sekolah	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sistem sosial dan dibentuk atas dasar kepentingan bersama. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh beberapa faktor diantara faktor yang sangat dominan adalah tenaga kerja atau pegawai. Wursanto (1998 :12) mengatakan bahwa “pegawai merupakan setiap orang yang menyumbangkan jasanya pada suatu badan usaha swasta maupun pemerintah”. Pada dasarnya faktor tenaga kerja atau pegawai merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan agar kegiatan dan tujuan dalam organisasi dapat dilaksanakan dengan baik oleh pegawai tersebut.

Berhasilnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan segala kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut tidak terlepas dari motivasi kerja yang mereka miliki. Begitu pula dalam mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut juga diperlukan motivasi kerja yang tinggi oleh pegawai agar tujuan dapat tercapai secara optimal. Tingginya motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Handoko (1995:43) mengatakan bahwa motivasi adalah penggerak tingkah laku manusia. Setiap tingkah laku manusia digerakkan, dilatar belakangi oleh motif tertentu. Tanpa motivasi orang tidak akan berbuat apa-apa. Jadi jelaslah bahwa motivasi sebagai penggerak seseorang untuk mau

bekerja, dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pegawai dalam suatu organisasi.

Motivasi kerja tumbuh bila kebutuhan seseorang (pegawai) terpenuhi dengan cukup. Kebutuhan ini dilihat dari dua aspek yaitu kebutuhan biologis berupa pemenuhan kebutuhan untuk hidup seperti insentif, dan kebutuhan psikis berupa kepuasan perasaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan kantor. Sejalan dengan itu, Sarwanto (1991:151) mengemukakan “motivasi adalah fungsi, kegiatan dan juga alat pimpinan untuk menggerakkan kemauan kerja bawahan agar bekerja dengan dengan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi”.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat diperlukan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang termotivasi akan bekerja dengan tekun, bergairah, bertanggungjawab serta disiplin dalam bekerja.

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk menjadikan karyawannya pegawainya lebih termotivasi dalam bekerja, diantaranya ialah komunikasi dan hubungan antar manusia yang baik, pembinaan karir, dan pemberian insentif yang layak. Pemberian insentif diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (1998) yang dikutip oleh Ansori (2004: 23), yang mengatakan “insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi”.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, terlihat bahwa masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Hal ini tampak dari fenomena yang terjadi di lapangan. Fenomena tersebut yaitu masih ada dari sebagian pegawai yang menumpuk-numpuk pekerjaan. Masih ada sebagian pegawai yang mengulur-ulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Adanya sebagian pegawai yang sering keluar pada jam-jam bekerja. Sebagian pegawai kurang bergairah melaksanakan pekerjaan/tugas, akan tetapi ada juga yang memang benar-benar serius dan tekun menjalani aktivitas pekerjaannya.

Rendahnya motivasi pegawai yang tampak pada fenomena di atas diduga karena kurangnya insentif yang diterima oleh pegawai tersebut. Insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwanto (1991 : 144) yang menyatakan “insentif sebagai suatu sarana motivasi perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”.

Sementara itu, dari segi insentif dirasakan masih kurang oleh pegawai. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Ada pegawai yang sudah bekerja dengan baik tetapi tidak mendapatkan penghargaan baik berupa uang maupun piagam dari pimpinan.
2. Masih banyak pegawai yang belum diberi kesempatan oleh pimpinan untuk mengikuti diklat terkait dengan pekerjaannya.

3. Pimpinan masih jarang memuji pegawai yang berprestasi baik secara lisan maupun tulisan.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau”.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja sangatlah penting dalam melaksanakan tugas, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang pegawai, maka ia akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Namun terkadang motivasi itu tidak selalu ada dalam diri seseorang, hal ini disebabkan oleh banyak faktor. Menurut Darman (2004: 6) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya: kepemimpinan, iklim organisasi, fasilitas, komitmen pada tugas, pengetahuan dan pemahaman, keterampilan, insentif, dan tingkat pendidikan.

Motivasi sangat penting dalam melaksanakan tugas, oleh karena itu faktor yang mempengaruhinya harus selalu diperhatikan agar tidak berdampak negatif dan menurunkan motivasi kerja pegawai tersebut. Adapun permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi terkait dengan motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja pegawai dilihat dari segi ketekunan, semangat, disiplin, dan tanggungjawab.
2. Pimpinan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga motivasi kerja pegawainya menurun.

3. Kurangnya keinginan dari diri pegawai untuk lebih meningkatkan motivasi dalam dirinya untuk bekerja dengan lebih baik.

Insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Dengan adanya insentif yang adil dan layak, seorang pegawai akan lebih teransang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan prestasi yang baik pula bagi organisasi. Permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi terkait dengan insentif adalah sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan pimpinan belum seimbang antara insentif materi dan non materi.
2. Pimpinan kurang memperhatikan faktor-faktor dalam pemberian insentif, misalnya ketepatan waktu serta keadilan dan kelayakan insentif.
3. Pimpinan kurang menyadari pentingnya pemberian insentif dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawainya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, jelaslah bahwa banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, salah satunya adalah insentif. Namun mengingat kompleksnya permasalahan, keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, penulis tidak mungkin meneliti semua faktor di atas. Oleh karena itu penulis mambatasi penelitian ini pada:

1. Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau
2. Insentif di Dinas Pendidikan Provinsi Riau

3. Hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau?
2. Bagaimana insentif pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara insentif dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau?

E. Tujuan Penulisan

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
2. Insentif pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
3. Hubungan antara insentif dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

F. Hipotesis

Terdapat hubungan yang berarti antara insentif dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

G. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai bahan masukan bagi:

1. Pimpinan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan bawahannya dengan memberikan insentif yang adil dan layak dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut.
2. Pegawai agar lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga mendapatkan hasil yang baik bagi organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan insentif dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dapat penulis simpulkan:

1. Insentif di Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, yaitu dengan skor 83,61%.
2. Motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau sudah baik, yaitu dengan skor 81,17%.
3. Hubungan antara insentif dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah berbentuk linear positif, dengan nilai koefisien korelasi r_{hitung} sebesar $0,899 > r_{tabel} 0,442$ pada taraf kepercayaan 99%.
4. Terdapat hubungan yang berarti antara insentif dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Keberartian hubungan tersebut ditunjukkan dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $14,94 > 2,42$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

1. Kepada pimpinan agar mempertahankan serta lebih meningkatkan pemberian insentif, terutama insentif non materi. Pimpinan harus lebih sering memberikan pujian dan mengucapkan terima kasih kepada pegawai atas prestasi kerja yang dimilikinya. Dengan demikian pegawai akan merasa lebih dihargai dan motivasinya akan semakin meningkat untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Pemberian insentif harus tepat waktu, pimpinan sebaiknya tidak menunda-nunda waktu pemberian insentif tersebut. Misalnya pegawai yang melakukan pekerjaan tambahan langsung diberikan honorinya tepat setelah pekerjaan tersebut selesai.
3. Pegawai agar bisa menjadikan insentif yang sudah baik di Dinas Pendidikan Provinsi Riau tersebut sebagai motivator untuk mempertahankan serta lebih meningkatkan ketekunan, semangat, disiplin dan tanggungjawabnya dalam bekerja .

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ansori. (2004). *Kontribusi Pelaksanaan Supervisi dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru di SLTP N Kecamatan Kamang Kabupaten Agam* (Tesis). Padang: Pasca Sarjana UNP.
- Arikunto, Suharsimi. (2000). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Davis, Keith. (1990). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. (1991). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Flippo, Edwin. (1995). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Gie, The Liang. (1997). *Pengantar Kedudukan dan Perincian Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Karya Kencana.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawley, Casey Fitts. (2004). *201 Cara Untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang*. Jakarta: Erlangga.
- Manullang, M. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Ghalia Indonesia
- Liputo, Benyamin. (1998). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Depdikbud.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rahmi, Elva. 2007. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerjasama Pegawai BAAK, BAPSI, Dan BAUK UNP*. Skripsi tidak diterbitkan FIP: UNP.
- Riduwan. 2004. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru – Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfa Beta.
- Ruky, Ahmad. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Sarwoto. (1991). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. (1995). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.