

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF NON
MATERIAL DENGAN SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA KOTA PADANG**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1)



Oleh
DITA ERJANA
NIM. 15002002

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

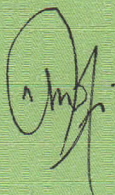
HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF NON MATERIAL DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PADANG

Nama : Dita Erjana
NIM/TM : 15002002/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

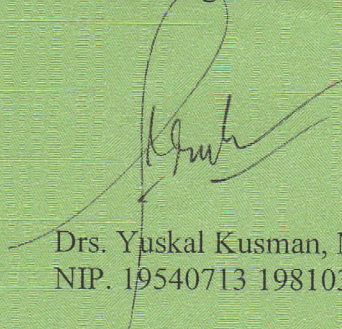
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

Pembimbing



Drs. Yuskal Kusman, M.Pd
NIP. 19540713 198103 1 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji

Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Pemberian Insentif Non Material dengan
Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga
Kota Padang
Nama : Dita Erjana
NIM/TM : 15002002/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

Tim Penguji

Nama

1. Ketua : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd

2. Anggota : Dra. Elizar Ramli, M.Pd

3. Anggota : Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd

Tanda Tangan

1.

2.

3.

SURAT PERNYATAAN

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

Padang, Agustus 2019

Yang menyatakan,



Dita Erjana

15002002/2015

ABSTRAK

Erjana,Dita.2019.Hubungan Pemberian Insentif Non Material dengan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang.Skripsi.Fakultas Ilmu Pendidikan.Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan penulis di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai salah satunya adalah pemberian insentif non material. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai: 1) Semangat kerja pegawai, 2) Insentif non material dan 3) Hubungan pemberian insentif non material dengan semangat kerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang melihat hubungan antara pemberian insentif non material dengan semangat kerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang yang berjumlah 65 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang dengan menggunakan rumus Krejcie dan diambil dengan teknik *proportional stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan menggunakan model *Skala Likert* dengan lima pilihan jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan SPSS versi 16.0.

Data dianalisis menggunakan rumus korelasi *product momen*. Hasil analisis data menunjukkan 1) semangat kerja pegawai kategori tinggi yaitu 82,5%; 2) insentif non material berada pada kategori cukup baik yaitu 73% dan 3) terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif non material dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang yaitu $r_{hitung} 0,343 > r_{tabel} 0,254$ dan nilai $t_{hitung} 2,82 > t_{tabel} 2,000$ pada taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif non material dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang. Artinya pemberian insentif non material merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang.

Kata Kunci : Insentif Non Material dan Semangat Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul Hubungan Pemberian Insentif Non Material dengan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang. Shalawat beriring salam, penulis haturkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pimpinan Universitas Negeri Padang beserta staf.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta staf.
3. Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd selaku Pembimbing Akademik yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat, dorongan secara moril maupun materil, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan 2015 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Agustus 2019

Penulis,

Dita Erjana
NIM. 15002002

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Asumsi Penelitian	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	9
A. Semangat Kerja	9
1. Pengertian Semangat Kerja	9
2. Pentingnya Semangat Kerja.....	11
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	13
4. Indikator Semangat Kerja.....	14
B. Insentif	22
1. Pengertian Insentif	22
2. Tujuan Insentif.....	24
3. Insentif Non Material.....	25
4. Indikator Insentif Non Material.....	27
C. Hubungan Pemberian Insentif Non Material dengan Semangat Kerja..	36
D. Penelitian Relevan.....	37
E. Kerangka Konseptual.....	39

F. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
C. Jenis dan Sumber Data	44
1. Jenis Penelitian	44
2. Sumber Data	44
D. Instrumen Penelitian dan Penyusunannya	44
E. Pengumpulan Data	47
F. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Data Penelitian	51
1. Deskripsi Data Variabel Semangat Kerja.....	51
2. Deskripsi Data Variabel Insentif Non Material	54
B. Uji Normalitas Data.....	57
C. Uji Hipotesis	58
D. Pembahasan	59
E. Keterbatasan Penelitian.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	40
Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja	52
Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Material	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator semangat kerja pegawai menurut para ahli	16
Tabel 2. Indikator insentif non material menurut para ahli.....	29
Tabel 3. Jumlah pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang	41
Tabel 4. Jumlah sampel pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga.....	43
Tabel 5. Distribusi frekuensi skor variabel semangat kerja pegawai.....	52
Tabel 6. Rata-rata pencapaian per indikator variabel semangat kerja	53
Tabel 7. Distribusi frekuensi skor variabel insentif non material	55
Tabel 8. Rata-rata pencapaian per indikator variabel insentif non material	56
Tabel 9. Rangkuman hasil penelitian	57
Tabel 10. Rangkuman uji normalitas	58
Tabel 11. Rangkuman hasil hipotesis dan uji keberatan korelasi	59

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-Kisi Angket Penelitian	73
2. Instrumen Penelitian.....	74
3. Petunjuk Pengisian Angket	75
4. Angket Penelitian.....	76
5. Analisis Hasil Uji Coba Angket	82
6. Analisis Hasil Uji Coba Angket.....	83
7. Analisis Hasil Uji Coba Angket.....	84
8. Tabulasi Data Variabel Y	93
9. Tabulasi Data Variabel X.....	96
10. Pengolahan Data Hasil Penelitian	99
11. Uji Normalitas.....	104
12. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	112
13. Pengolahan Data Untuk Uji Korelasi.....	114
14. Tabel Nilai R Product Momen	117
15. Tabel Kurva Normal	118
16. Tabel Nilai Distribusi T	119
17. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	120
18. Tabel Rho Spearman.....	121
19. Surat Izin Coba Angket.....	122
20. Surat Izin Penelitian	123
21. Surat Rekomendasi.....	124
22. Surat keterangan telah selesai melakukan penelitian	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan, organisasi, atau instansi. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada organisasi, unsur manusia perlu senantiasa dimotivasi dan diarahkan, sehingga mereka dapat menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012:10) “manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”.

Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi organisasi, sehingga sumber daya manusia yang potensial perlu dipertahankan. Pegawai merupakan salah satu faktor penggerak organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan juga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya semangat kerja. Oleh karena itu setiap organisasi harus memastikan bahwa setiap pegawai mereka memiliki semangat dalam melaksanakan setiap tugasnya.

Hasibuan (2014:94) mengatakan bahwa “semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik”. Dalam pendapat lain Siagian (2003:57) mengatakan semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan,

ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berdampak pada sikap yang mau sepenuhnya untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Seorang pegawai akan merasa senang dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Pegawai yang memiliki semangat kerja tidak akan mengeluh maupun menghindari pekerjaan yang harus dilaksanakannya. Selain itu semangat kerja yang tinggi tampak berupa kesediaan pegawai dalam bekerja tepat pada waktunya, disiplin menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya dan bahkan bekerja di luar jam kerja. Sehingga pegawai yang memiliki semangat kerja akan melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan yang diadakan dengan sepenuh hati demi tercapainya tujuan organisasi.

Pentingnya semangat kerja dari pegawai bagi sebuah organisasi karena akan mempengaruhi hasil akhir yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Semangat kerja pegawai merupakan faktor penentu pencapaian tujuan suatu organisasi. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari pegawai maka akan menambah kesetiaan pegawai kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepada organisasi, sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Purwanto (2012:83) “semangat ialah sesuatu yang membuat orang-orang mengabdikan kepada tugas

pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya”.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan dan informasi dari beberapa pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang selama praktek lapangan manajemen pendidikan (PLMP) masih terlihat beberapa masalah yang mengidentifikasi bahwa masih rendahnya semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi sebagai berikut.

1. Adanya pegawai yang menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan diselesaikan tidak tepat pada waktunya.
2. Adanya pegawai yang datang terlambat dan keluar masuk pada saat jam kantor dan mementingkan urusan pribadinya sehingga pekerjaan pegawai menjadi menumpuk.
3. Adanya pegawai yang kurang bisa menyelesaikan tugas sesuai ketentuan sehingga pekerjaan dilakukan berulang-ulang.
4. Adanya pegawai yang kurang perhatian serius dalam menyelesaikan tugas terlihat dari pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai kurang baik dan belum memuaskan.
5. Adanya pegawai yang tidak ikut melaksanakan tugas yang seharusnya dikerjakan bersama-sama terlihat dari pegawai yang lebih mementingkan urusannya masing-masing.

Fenomena yang telah digambarkan diatas mencerminkan bahwa semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang,

cenderung rendah dan belum optimal. Penulis menduga banyak faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja pegawai, salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja pegawai adalah kurangnya pemberian insentif.

Menurut G. R. Terry dalam Suwatno (2011:234) “insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja”. Insentif dapat dibedakan atas insentif material dan insentif non material. Dalam sebuah organisasi bahkan dalam kehidupan pada umumnya, uang (materi) bukanlah satu-satunya insentif dalam pekerjaan, karena ada insentif yang lebih menarik dalam suatu organisasi yaitu insentif non material. Insentif non material adalah segala bentuk perangsang yang tidak dapat dinilai dengan bentuk uang, maka diberikan dalam bentuk hadiah, kenikmatan atau kesejahteraan pegawai.

Pemberian insentif non material yang tepat merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan insentif non material sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung loyal dan bergairah dalam bekerja, yang pada akhirnya mereka bekerja dengan sepenuh hati untuk dapat memberikan hasil yang maksimal dan untuk memperkuat perilaku yang diinginkan yaitu sebagaimana diharapkan oleh organisasinya.

Insentif non material sangat penting dalam mendorong dan memberikan semangat kerja seorang pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya. Dengan adanya pemberian insentif non material oleh pimpinan dapat membuat pegawai

merasa hasil kerjanya lebih dihargai sehingga akan mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun fenomena yang terlihat dilapangan adalah rendahnya pemberian insentif non material, yaitu sebagai berikut :

1. Adanya pemberian penghargaan yang kurang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang mempunyai loyalitas terhadap pekerjaannya.
2. Adanya perhatian yang kurang dari pimpinan terhadap hasil pekerjaan pegawai seperti kurang memberikan pengarahan bagaimana seharusnya pekerjaan mereka yang benar.
3. Pimpinan kurang melakukan promosi untuk pegawainya dilihat dari pegawai yang memiliki banyak prestasi tetap pada jabatannya ketika adanya kekosongan jabatan.
4. Adanya perhatian yang kurang dari pimpinan terhadap fasilitas yang menunjang pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang dengan judul “**Hubungan Pemberian Insentif Non Material dengan Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Padang**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya terkait semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi antara lain :

1. Lingkungan kerja pegawai yang kurang kondusif.
2. Kurangnya sarana perlengkapan yang membantu pegawai dalam bekerja.
3. Rendahnya pemberian insentif oleh pimpinan kepada pegawai.
4. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian.
5. Pemberian pujian oleh pimpinan kepada pegawai yang bekerja dengan hasil yang memuaskan masih terbilang rendah.
6. Rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka penulis membatasi masalah yang memfokuskan pada Hubungan Pemberian Insentif Non Material dengan Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang. Insentif non material dalam hal ini mencakup aspek pemberian penghargaan, promosi, fasilitas organisasi dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya meliputi disiplin, loyalitas, kerja sama, dan tanggung jawab.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa tinggi semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang ?
2. Seberapa baik pemberian insentif non material oleh Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang ?

3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif non material dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang ?

E. Asumsi Penelitian

Asumsi merupakan pernyataan yang tidak bisa dibantah lagi dan sudah pasti kebenarannya. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pemberian insentif non material oleh pimpinan akan mempengaruhi semangat kerja pegawai di suatu organisasi.
2. Pemberian insentif non material dan semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan.
3. Semangat kerja pegawai di suatu organisasi berbeda-beda sesuai motivasi kerja masing-masing.

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang :

1. Semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang.
2. Pemberian insentif non material oleh Kepala Dinas kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang.
3. Ada atau tidak hubungan antara pemberian insentif non material dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca khususnya, terutama :

1. Masukan bagi Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang untuk mengetahui dan meningkatkan faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang.
2. Masukan bagi pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.
3. Masukan bagi penulis untuk mengembangkan ilmu serta menambah ilmu.
4. Sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami kajian tentang faktor yang mempengaruhi semangat kerja.