

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF NON MATERIAL OLEH PIMPINAN  
DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN  
DAN KEBUDAYAAN KOTA BUKITTINGGI**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
pendidikan S1 pada Program Studi Administrasi Pendidikan*



**OLEH**

**SELY RAHMAWATI**  
**NIM:1300075/2013**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2017**

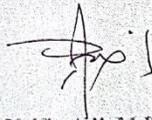
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Pemberian Insentif Non Material oleh  
Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas  
Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi  
Nama : Sely Rahmawati  
NIM/BP : 1300075/2013  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

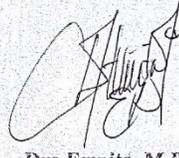
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dra. Nelfia Adi, M.Pd  
NIP. 19630206 198602 2 001

Pembimbing II



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

Ketua Jurusan



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

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 NON MATERIAL OLEH PIMPINAN  
DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN  
DAN KEBUDAYAAN KOTA BUKITTINGGI

Nama : Sety Rahmawati  
NIM/BP : 1300075/2013  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Tim Penguji

	Nama	TandaTangan
Ketua	: Dra. Nelfia Adi, M.Pd	1.....
Sekretaris	: Dra. Ermita, M.Pd	2.....
Anggota	: Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	3.....
Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	4.....
Anggota	: Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D	5.....

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya , tugas akhir berupa skripsi dengan judul “ Hubungan Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi”, adalah hasil karya saya sendiri
2. Karya tulis ini murni gagasan,, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali dari pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan dicantumkan pada kepustakaan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan di dalam pernyataan ini, saya menerima sanksi akademis berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2017  
Yang Membuat Pernyataan,



**SELY RAHMAWATI**  
1300075/2013

## ABSTRAK

**Judul** : **Hubungan Pemberian Insentif Non Material dengan Semangat Kerja Guru Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi**  
**Penulis** : **Sely Rahmawati**  
**NIM/BP** : **1300075/2013**  
**Jurusan** : **Administrasi Pendidikan**  
**Pembimbing** : **Dra. Nelfia Adi, M. Pd**  
**Dra. Ermita, M.Pd**

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan masih rendahnya semangat kerja pegawai hal ini diduga disebabkan masih kurangnya pemberian insentif non material Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi mengenai 1)semangat kerja pegawai, 2) insentif non material oleh pimpinan dan 3) hubungan insentif non material dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara insentif non material dengan semangat kerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu melihat hubungan antara insentif non material dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi . Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi yang berjumlah 90 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* dan diperoleh jumlah sampel 55 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model *skala Likert* yang telah di uji coba untuk melihat validitas dan reliabelnya dengan menggunakan rumus korelasi tata jenjang dan rumus alpha.

Data di analisis dengan menggunakan rumus *product moment*, Hasil analisis data menunjukkan 1) Semangat kerja pegawai berada pada interpretasi cukup yaitu 74%, 2) Insentif non material berada pada interpretasi cukup yaitu 76%, 3) terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel yaitu 0,282 dan keberartian hubungan yaitu 2,157 pada taraf kepercayaan 95%. Artinya hipotesi yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif non material dengan semangat kerja pegawai adalah benar.

## 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 oleh Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi**. 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 terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan dan memfasilitasi penulis demi kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
3. Dra. Anisah, M.Pd dan Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang karena telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian
4. Dra. Nelfia Adi, M.Pd dan Dra. Ermita, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama melakukan penelitian dan 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, Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi yang telah memberikan izin serta informasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasehat, dorongan secara moril maupun materil, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, motivasi dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan 2013 yang memberikan informasi, dukungan, saran dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk 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 yang setimpal. Amiin.

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

Padang,      Agustus 2017  
Penulis,

Sely Rahmawati  
NIM.1300075

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Perumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Kegunaan Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Semangat Kerja.....	8
B. Insentif .....	18
C. Hubungan Pemberian Insentif Non Material dengan Semangat Kerja.....	29
D. Kerangka Konseptual.....	29
E. Hipotesis .....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Defenisi Operasional.....	31
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Instrumen Penelitian dan Penyusunannya .....	37
F. Pengumpulan Data .....	40
G. Teknik Analisis data .....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
A. Deskripsi Data Penelitian.....	44
B. Uji Normalitas Data .....	50
C. Uji Hipotesis .....	51
D. Pembahasan.....	53
E. Hubungan Pemberian Insentif Non Material dengan Semangat Kerja Pegawai .....	59
F. Keterbatasan Peneliti .....	61
BAB V PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	65
LAMPIRAN.....	67

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Indikator Semangat Kerja Menurut Para Ahli .....	12
2. Indikator Insentif Non Material Menurut Para Ahli .....	24
3. Jumlah Populasi Penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.....	32
4. Jumlah Sampel Penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.....	36
5. Klasifikasi dan Persentase.....	42
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja .....	45
7. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Semangat Kerja	46
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Insentif Non Material .....	48
9. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Insentif Non Material .....	49
10. Rangkuman Hasil Penelitian .....	50
11. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data.....	51
12. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis dan Uji Keberartian Korelasi .....	53

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual .....	30
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja.....	45
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Insentif Non Material .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian .....	68
2. Pengantar Angket .....	70
3. Petunjuk Pengisian Angket .....	71
4. Angket Penelitian .....	72
5. Rekapitulasi Uji Coba Variabel Semangat Kerja.....	77
6. Rekapitulasi Uji Coba Variabel Insentif Non Material.....	78
7. Analisis Hasil Uji Coba.....	79
8. Tabulasi Data Variabel Semangat Kerja.....	90
9. Tabulasi Data Variabel Insentif Non Material .....	91
10. Pengolahan Data Hasil Penelitian .....	92
11. Uji Normalitas.....	100
12. Skor Mentah Hasil Penelitian .....	108
13. Pengolahan Data untuk Uji Korelasi.....	111
14. Tabel Nilai-Nilai R Product Moment.....	114
15. Tabel Nilai-Nilai dalam Distribusi T .....	115
16. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	116
17. Tabel Kurva Normal .....	117
18. Tabel Rho Spearman.....	118

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi mempunyai suatu tujuan yang akan menghasilkan suatu produk barang ataupun jasa. dalam organisasi mempunyai lebih dari satu orang yang bergerak didalamnya, dan orang yang berada dalam organisasi tersebut biasa disebut pegawai atau karyawan yang masing-masing pegawai atau karyawan tersebut mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda karena pegawai tersebut telah direncanakan dan telah diberi program, namun mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi agar berhasil sangat dipengaruhi oleh pegawai atau karyawan tersebut bagaimana cara mereka mampu menghasilkan suatu tugas dengan tepat. Pegawai merupakan suatu unsur pokok untuk menunjang keberhasilan organisasi karena tanpa mereka pekerjaan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik dan pegawai merupakan sumber tenaga dari suatu aktivitas yang dilakukan dikantor. Dalam mencapai keberhasilan pegawai dalam bekerja ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, ada kemungkinan adanya semangat dalam diri pegawai dalam bekerja, kemudian motivasi yang diberikan pimpinan, dan keterampilan pegawai dalam bekerja.

Dilihat dari sudut pandang semangat kerja menurut Hasibuan (2012:94) merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Jelas

terlihat bahwa semangat kerja mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal, sehingga nantinya tentu dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja dan juga dapat mengurangi pegawai tidak bekerja seseorang karena malas bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan akan cepat dan tepat terselesaikan dan semangat kerja akan dapat menimbulkan kreativitas serta membuat pegawai merasa senang berada pada pekerjaannya tersebut.

Semangat kerja merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Nawawi, 1988:122). Dengan itu pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan mampu berpartisipasi di dalam kelompoknya dan hendaknya pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi ini mempunyai inisiatif dan tanggung jawab sehingga dapat mendorong produktifitas suatu organisasi yang ditempatinya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi, masih terlihat beberapa masalah bahwa masih rendahnya semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat pada fenomena-fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian pegawai yang kurang bisa bekerja sama dengan pegawai yang lain ketika menemui hambatan yang dalam pekerjaannya. Hal ini terlihat dengan pegawai yang hanya mementingkan urusannya dan tidak peduli dengan lingkungan sekitarnya.

2. Masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya.
3. Masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan sering keluar masuk ruangan disaat jam kerja tanpa tujuan yang jelas. Hal ini disebabkan suasana ruangan yang terlalu kaku sehingga mengurangi kenyamanan pegawai.
4. Adanya terlihat pegawai yang kurang betah berada ditempat kerjanya dan lebih suka berbincang-bincang ditempat kerja pegawai yang lain. Hal ini disebabkan pegawai sedang memiliki masalah dengan pegawai setempat kerjanya sehingga terjadi hubungan yang kurang harmonis.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai menurut Nitisemito (2002:30) “faktor yang mempengaruhi semangat kerja itu antara lain memberi gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani pegawai,seekali menciptakan suasana santai,memperhatikan harga diri pegawai,menempatkan posisi pegawai pada tempat yang tepat,memberi kesempatan untuk maju, memupuk perasaan aman menghadapi masa depan,mengusahakan loyalitas pegawai,mengajak berunding para pegawai,memberi insentif yang terarah serta memberi fasilitas yang menyenangkan”. Semangat kerja di Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi harus lebih ditingkatkan lagi dengan melihat faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai tersebut. Kurangnya semangat kerja diduga karena kurangnya insentif yang diberikan baik itu insentif material maupun insentif non material. Insentif merupakan hal sangat penting dalam

mendorong semangat kerja dengan pemberian insentif yang baik pegawai akan merasa lebih dihargai sebagai pegawai sehingga dapat mendorong pegawai bekerja yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Adapun fenomena yang terlihat dilapangan adalah rendahnya insentif non material oleh pimpinan, sebagai berikut:

1. Masih adanya perhatian yang kurang dari pimpinan terhadap pekerjaan pegawai seperti kurang memberikan pengarahan bagaimana seharusnya pekerjaan yang benar sehingga pegawai tidak menunda-nunda pekerjaannya.
2. Masih adanya pengakuan yang kurang dari pimpinan pada pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dikemudian hari pegawai rendah perhatiaannya terhadap suatu pekerjaan.
3. Masih adanya pemberian pujian yang kurang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai yang mempunyai loyalitas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas semangat kerja pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk keberhasilan suatu organisasi karena dengan adanya semangat kerja pegawai tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Maka dari itu dapat diidentifikasi masalah yang terjadi yang terkait dengan semangat kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi, antara lain:

1. Kesungguhan dari pegawai untuk saling bekerja sama dalam suatu pekerjaan kurang terlaksana dengan baik. Seorang pegawai harus mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya, karena dalam organisasi pegawai akan saling membutuhkan seperti dalam membuat suatu program kerja.
2. Disiplin dari pegawai masih terbilang rendah hal ini terlihat dengan pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya, tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
3. Loyalitas pegawai kepada pimpinan, serta loyalitas antar pimpinan kepada pegawai masih rendah.
4. Kurangnya inisiatif dari pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaannya masing-masing.
5. Pengakuan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik masih rendah.
6. Pemberian pujian oleh pimpinan baik secara lisan maupun tulisan kepada pegawai yang bekerja secara maksimal masih terbilang rendah.

7. Promosi bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi masih terbilang rendah

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan mengingat begitu banyaknya permasalahan semangat kerja agar dapat fokus pada penelitian maka penulis membatasi masalah yang memfokuskan pada Hubungan Pemberian Insentif Non Material oleh Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Dengan melihat bahwa insentif non material merupakan satu hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai.

### **D. Perumusan Masalah**

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

1. Seberapa tinggikah semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi?
2. Seberapa tinggikah pemberian insentif non material oleh pimpinan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara insentif non material dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi?

### **E. Tujuan Penelitian**

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

1. Semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
2. Pemberian insentif non material oleh pimpinan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
3. Hubungan antara pemberian insentif non material dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca khususnya, terutama:

1. Masukan bagi kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
2. Masukan bagi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi dalam rangka peningkatan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
3. Masukan bagi penulis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.
4. Mahasiswa yang berminat meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai bahan masukan dan informasi.