

# HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF NON MATERIAL OLEH PIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK

**Ferdino Wedi Sanjaya**

*Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP*

## *Abstract*

*This type of research is descriptive and correlational research. The population is all employees of the Department of Education Solok as many as 105 people. Samples taken are as many as 86 people were determined through Simple Random Sampling technique to look at the table Krecjie-Morgan. Scale model of the research instrument is Likert kuisnioner tested the validity and reliable. Data were analyzed by using Product Moment Correlation.*

*The results of the data analysis can show that: Non Material Incentives are in enough categories (71.3%) and employee morale in the category enough (79.5%). There is a significant and positive relationship between the Non Material Incentives By Leaders In Employee Morale In the Solok City Department of Education with a correlation coefficient at 99% confidence level with  $t_{hitung} = 0.700 > = 0.317$  rtabel. From the above results it can be concluded that the non material incentives, is one of the factors that affect employee morale.*

*Keyword: Non Material Incentives And Employee Morale*

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi mempunyai tujuan, baik organisasi yang menghasilkan barang maupun organisasi yang bergerak dibidang jasa. Dalam pencapaian tujuan tersebut tentunya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut biasanya dikenal dengan sebutan pegawai atau karyawan. Pegawai atau karyawan tersebut di dalam suatu organisasi mempunyai tanggung jawab terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan pegawai tersebutlah yang merencanakan dan melaksanakan pekerjaan yang telah diprogramkan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai tenaga kerjanya ada.

Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi karena pegawai adalah sumber tenaga dari suatu aktivitas yang dilakukan dalam organisasi. Keberhasilan pegawai dalam bekerja dipengaruhi

oleh banyak faktor. Ada kemungkinan pegawai berhasil dalam perkerjaan karena memiliki semangat, kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Dari sudut semangat kerja Netisemito (2002:56), mengatakan bahwa “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan sekali dapat selesai lebih cepat dan lebih baik”. Semangat kerja sangat penting bagi pegawai karena semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja seorang pegawai karena malas.

Dengan semangat kerja yang tinggi dari pegawai atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat. Semangat kerja pegawai yang tinggi secara otomatis tentunya akan membuat pegawai merasa lebih senang dalam bekerja, sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nawawi (2004:120) bahwa “semangat kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha partisipasi secara maksimal dan kegiatan organisasi atau kelompok guna tercapainya tujuan yang ditentukan”. Hasibuan (2012:94) juga mengatakan bahwa “keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreatifitas dalam pekerjaannya”.

Sastrohardiwiryo (2001:32) mengatakan bahwa “semangat kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai dengan tepat waktu”. Pariata Westra (2000:72) juga mengemukakan bahwa “semangat kerja adalah sikap dari individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesediaan untuk bekerjasama sesuai dengan kebutuhan utama organisasi atau kantor”. Semangat dan moral/kegairahan kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja. Semangat dan moral kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap perusahaan/kantor.

Tohardi (2002:70) mengatakan semangat kerja sangat penting bagi organisasi, karena : 1) Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, 2) Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, 3) Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, 4) Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, 5) Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja Sastrohardiwiryo (2001:284), mengemukakan beberapa cara yang dapat ditempuh sebagai berikut : 1) Pemberian gaji yang cukup, 2) Memperhatikan kebutuhan rohani, 3) Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai, 4) Harga diri perlu mendapatkan perhatian, 5) Tempatkan para pegawai pada posisi yang tepat, 6) Berikan kesempatan untuk maju, 7) Perasaan aman menghadapi masa depan atau dengan kata lain memperhatikan hari esok tenaga kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitisemito (2002:30) adalah 1) Memberi gaji yang cukup, 2) Memperhatikan kebutuhan rohani pegawai, 3) Sesekali menciptakan suasana santai, 4) Memperhatikan harga diri pegawai, 5) Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya, 6) Memberi kesempatan untuk maju, 7), Memupuk perasaan aman menghadapi masa depan, 8) Mengusahakan loyalitas pegawai, 9) Mengajak berunding para pegawai , 10) Memberi insentif yang terarah, 11) Memberi fasilitas yang menyenangkan.

Selanjutnya Purwanto (2012:84) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain adalah 1) Adanya kehidupan yang layak, 2) Adanya perasaan terlindung, ketentraman dalam bekerja, 3) Adanya kondisi-kondisi bekerja yang menyenangkan, 4) Suasana dan rasa kekeluargaan, 5) Perlakuan yang adil dari atasannya, 6) Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuatnya, 7) Terdapat perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang, 8) Kesempatan berpartisipasi dan diikutsertakan dalam menentukan kebijakan (policy), 9) Kesempatan untuk tetap memiliki rasa harga diri.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator semangat kerja adalah penempatan pegawai, fasilitas pegawai, loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya, kreatifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, partisipasi pegawai dalam bekerja dan suasana kerja pegawai. Secara lebih rinci masing-masing indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### ***Penempatan Pegawai***

Marwansyah (2012:144) mengatakan bahwa “penempatan (placement) adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru”, Mathis dan Jackson (2001:305) juga mengatakan bahwa “penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat”. 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.

Hasibuan (2001:64) (dalam buku Suwatno, 2011:116) menegaskan bahwa “penempatan pegawai hendaklah memperhatikan azas penempatan orang-orang yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau the right man in the right place and the right man behind the right job”.

### ***Fasilitas Pegawai***

Sarwono (2005) menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Menurut Sedarmayanti (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Sirkulasi udara, 4) Ukuran ruang kerja, 4) Tata letak ruang kerja, 5) Privasi ruang kerja, 6) Kebersihan, 7) Suara bising, 8) Penggunaan warna, 9) Peralatan kantor, 10) Keamanan kerja, 11) Musik ditempat kerja, 12) Hubungan sesama rekan kerja, 13) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

### ***Loyalitas Pegawai Terhadap Pekerjaan***

Sifat loyalitas sangatlah diperlukan dalam bekerja seperti yang dijelaskan dalam Kamus Bahasa Indonesia (2000:533) “loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan seseorang terhadap sesuatu”. Handyaningrat (2000:71) juga menjelaskan bahwa “loyalitas adalah kualitas kesetiaan seseorang terhadap negara, bangsa dan tanah air dan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya kesatuan atasan dan bawahannya”. Sikap Loyalitas pegawai sangatlah diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dapat menunjukkan semangat kerja yang tinggi pula.

Dari pendapat diatas dapatlah diambil kesimpulan bahwa loyalitas kerja merupakan kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan seseorang dalam : 1) Kepada perusahaan, lembaga atau instansi tempat ia bekerja, 2) Terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, 3) Terhadap atasannya sehingga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

### ***Kreatifitas Pegawai dalam Menjalankan Pekerjaan***

Menurut Nawawi (2004:175) “kreatifitas adalah kemampuan melihat sesuatu dengan perspektif baru, atau kemampuan mengkhayalkan dan memikirkan suatu susunan atau bentuk yang berbeda dari sebelumnya dan kemampuan menyusun konsepsinya sebagai penerapan yang baru”. Menurut Supriadi (2005:13) “kreatifitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan ataupun nyata yang relatif berbeda dengan apa yang ada. Wahyudi (2007:3) juga menjelaskan bahwa “kreatifitas adalah kemampuan menghasilkan sesuatu yang baru dan original yang berwujud ide-ide dan alat serta keahlian yang lebih spesifik lagi untuk menemukan sesuatu yang baru.

Beberapa devenisi diatas menjelaskan bahwa kreatifitas itu tidak hanya berkaitan dengan cara berfikir seseorang untuk menciptakan sesuatu, hal yang

bersifat baru baik berupa barang ataupun gagasan, tetapi juga menyangkut kemampuan untuk mencari dan menemukan ide-ide, teknik-teknik dan cara kerja yang lebih efisien, walaupun terkadang ide tersebut tidak masuk akal dan tidak mungkin diterapkan dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap tugas yang dikerjakannya.

### ***Partisipasi Pegawai dalam Bekerja***

Partisipasi sangat menentukan keberhasilan suatu pekerjaan, dalam Kamus Bahasa Indonesia (2000:734) partisipasi adalah “turut berperan serta dalam suatu kegiatan, keikutsertaan dan peran serta. Sastropoetra (2001:13) juga menjelaskan “partisipasi adalah keterlibatan mental/pikiran dan emosi/perasaan seseorang di dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan serta turut bertanggung jawab terhadap usaha yang bersangkutan”. Dari pendapat di atas dijelaskan partisipasi pegawai adalah sebagai keikutsertaan dan keterlibatan pegawai yang disertai kesadaran dan tanggung jawab terhadap kepentingan kelompok maupun dalam melaksanakan pekerjaan secara individu. Partisipasi ini bukan hanya sekedar ikut serta tetapi betul-betul terlibat dalam suatu kegiatan atau pekerjaan.

Partisipasi dari pegawai ini sangatlah diperlukan dan sangat membantu dalam pencapaian tujuan kantor yang sudah ditetapkan. Tanpa adanya keikutsertaan dan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan maka pekerjaan itu belum tentu akan dapat terlaksana dengan baik. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa partisipasi adalah keterlibatan atau keikutsertaan seseorang atau pegawai baik mental maupun emosional dalam suatu kegiatan atau pekerjaan demi mencapai tujuan.

### ***Suasana Kerja Pegawai***

Nawawi (2003) menyatakan bahwa dalam penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan, seorang pimpinan juga harus bertindak terhadap bawahannya dengan cara bersikap ramah, kekeluargaan, mengharagai pendapat pegawai dan menata dilingkungan kerja dengan penuh rasa nyaman. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, pimpinan melakukan dengan cara bersikap ramah, kekeluargaan, mengharagai pendapat pegawai dan menata dilingkungan kerja dengan penuh rasa nyaman. Selain itu Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan semangat kerja seorang pegawai. Pemimpin juga harus mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis serta menciptakan lingkungan kantor yang aman dan menyenangkan.

Insentif sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi/instansi/lembaga. Riva'i (2003:385) mengatakan bahwa “tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi tersebut, insentif

merupakan strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan/organsiasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting”.Hasibuan (2010:118) juga mengatakan bahwa “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar”.

Berdasarkan uraian diatasdapat disimpulkan bahwa insentif sebagai bagian dari bentuk imbalan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang bertujuan untuk: 1) Mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat memudahkan tercapainya tujuan organisasi/instansi/lembaga secara efektif dan efesien, 2) Memotivasi pegawai agar terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab, 3) Membantu memberikan pegawai motivasi sehingga bergairahan dalam bekerja dan penuh bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sarwonto (1991:155) juga mengatakan bahwa pemberian insentif tergolong dalam beberapa bentuk sebagai berikut :

- Insentef Material

Insentef material adalah peransang yang dapat dinilai dengan material/uang yang dapat diberikan dalam bentuk bonus, komisi, profit sharing dan kompensasi. Jaminan sosial dapat diberikan dalam bentuk seperti pemberian rumah dinas, pemberian cuti, berlangganan koran, pelayanan kesehatan, pemberian biaya pindah dan pemberian kesempatan pendidikan.

- Insentif Non Material

Insentif non material merupakan segala peransang yang tidak dapat dinilai dengan uang seperti pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tulisan dan ucapan terimakasih secara formal ataupun informal.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dirumuskan bahwa indikator dari insentif non material adalah sikap pimpinan, pemberian penghargaan oleh pimpinan, promosi dan pemberian pujian oleh pimpinan. Secara lebih rinci masing-masing indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Sikap Pimpinan. Nawawi (2003) menyatakan bahwa dalam penciptaan kondisi dan suasana kerja yang menyenangkan, seorang pimpinan juga harus bertindak terhadap bawahannya dengan cara bersikap ramah, kekeluargaan, mengharagai pendapat pegawai dan menata dilingkungan kerja dengan penuh rasa nyaman.Dengan suasana dan keadaan kerja serta fasilitas yang lengkap yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya akan membuat pegawainya lebih giat dan bersemngat dalam bekerja.

Dalam memberikan penghargaan pimpinan harus melakukan dengan cara bersikap ramah, kekeluargaan, mengharagai pendapat pegawai. Selain itu pimpinan juga musti memperhatikan kebutuhan kerja pegawai baik itu tentang tata ruang kantor dan fasilitas yang mendukung pekerjaan di kantor. Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan

semangat kerja seorang pegawai. Pemimpin juga harus mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis serta menciptakan lingkungan kantor yang aman dan menyenangkan.

- Pemberian Penghargaan Oleh Pimpinan. Pemberian penghargaan ini merupakan bentuk rasa pengormatan yang diberikan oleh seorang atasan untuk menghargai bawahannya. Pemberian penghargaan ini dapat diberikan dalam bentuk bonus, reward, komisi, profit sharing dan kompensasi. Bisa juga dalam bentuk jaminan sosial seperti pemberian rumah dinas, pemberian cuti, berlangganan koran, sertifikat, piagam penghargaan/perstasi, peyanaan kesehatan, pemberian biaya pindah rumah dan pemberian kesempatan pendidikan dan lain-lain. Pemberian penghargaan ini besar maknanya bagi bawahan (seorang pegawai), karena dapat merangsang bawahan (pegawai) nya untuk selalu bersemangat, giat/tekun dalam membuat prastasi-prestasi baru.
- Promosi Oleh Pimpinan. Siagian (2011:169) menjelaskan bahwa “promosi adalah kegiatan personalia, seorang pegawai dipindahkan satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula”. Jika ada kesempatan bagi setiap pegawai/karyawan dipromosikan, maka pegawai akan terdorong bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan/instansi/lembaga secara optimal dapat dicapai.
- Pemberian Pujian Oleh Pimpinan. Pemberian pujian ini merupakan bagian dari penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan (pegawai)nya secara langsung dan kontiniu/terus menerus. Dapat diberikan secara langsung kepada para pegawai, yaitu pegawai yang selalu memiliki disiplin kerja dan kesungguhan dalam bekerja. Pemberian pujian ini dapat diberikan secara lisan ataupun tulisan oleh pimpinan kepada bawahannya. Dengan pemberian pujian dalam bentuk lisan maupun tulisan oleh pimpinan secara langsung. Akan memberikan rasa tersendiri oleh pegawai, sehingga membuat pegawai lebih giat dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya serta berlomba-lomba meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dilapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah semangat kerja pegawai. Permasalahan ini terlihat dari beberapa fenomena, yaitu: 1) Masih ada sebagian pegawai yang kurang bisa menyelesaikan tugas dengan petunjuk kerja yang sudah ditetapkan, seperti pekerjaan pegawai yang sudah selesai namun diperbaiki dan diproses kembali. Hal ini disebabkan karena penempatan pegawai yang kurang tepat, 2) Masih ada sebagian pegawai yang rendah perhatiannya dalam menyelesaikan tugas, hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Bahkan pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai sering kurang baik dan tidak tepat waktu. Hal ini terjadi karena fasilitas yang ada kurang mendukung, sehingga tugas yang dikerjakan oleh pegawai sering kurang baik dan tidak tepat waktu, 3) Masih adanya sebagian pegawai terlambat datang kerja serta adanya beberapa pegawai

yang sering keluar masuk kantor disaat jam kerja tanpa tujuan yang jelas, 4) Masih adanya sebagian pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai. Tugas yang diselesaikan sering cepat selesai namun dengan hasil yang kurang memuaskan. Sebagai contoh kearsipan kantor disetiap bidang dan pembukuan di ruang TU atau dikenal dengan ruang piket kurang tertata dengan rapi dan bersih, 5) Adanya Sebagian pegawai yang tidak dilibatkan dalam musyawarah hal ini membuat pegawai tidak bisa mengeluarkan ide-idenya dalam rapat, sehingga membuat pegawai kurang mau bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas di kantor. Sering pegawai lebih mendahulukan kepentingan sendiri dan sungkan membantu rekan lainnya yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja 6) Adanya terlihat beberapa pegawai yang kurang betah berada ditempat kerjanya dan lebih suka berada dan berbincang-bincang ditempat kerja pegawai yang lain. Hal ini terjadi karena pegawai tersebut sedang memiliki masalah dengan pegawai setempat kerjanya sehingga terjadilah hubungan yang kurang harmonis yang berdampak pada semangat kerja pegawai yang menurun.

Sementara itu dari segi insentif non material oleh pimpinan durasakan terdapat masalah, hal ini terlihat dari fenomena-fenomena yaitu: 1) Kurangnya perhatian dari kepala dinas terhadap pekerjaan pegawai seperti tidak 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 kepala dinas, 2) Kurangnya pemberian penghargaan pada pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik oleh kepala dinas seperti bagi pegawai yang pekerjaannya lebih baik dari pekerjaan pegawai lain tidak mendapatkan pujian ataupun bonus lebih dari kepala dinas, 3) Kurangnya pemberian pujian oleh kepala dinas baik secara lisan ataupun tulisan kepada pegawai yang menunjukkan loyalitasnya(kesetiaannya) dan keunggulannya dalam bekerja.

Fenomena – fenomena di atas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat merembes pada tujuan organisasi dan instansi/kantor itu sendiri dan kualitas mutu Dinas Pendidikan itu sendiri. Kurangnya pemberian insentif non material oleh pimpinan adalah hal yang menjadikan rendahnya semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok dengan jumlah keseluruhan sebanyak 105 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Simple Random Sampling* dengan melihat pada tabel *Krejcie-Morgan* yaitu sebanyak 86 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang alngsung diperoleh dari sumber (responden), data analisi dengan menggunakan teknik korelasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan



rumus *Korelasi Product Moment* dan rumus *tata jenjang sperman* yang diolah dengan program *SPSS*.

## HASIL PENELITIAN

### *Distribusi Data Insentif Non Material*

Skor variabel Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan yang diperoleh menyebar dari skor terendah 52,00 sampai skor tertinggi 140,00. Sedangkan skor minimal 30 dan skor maksimal idealnya 150. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka pemberian insentif non material oleh pimpinan diperoleh skor mean (rata-rata) = 106,9767 median (nilai tengah) = 107,5000 modus (nilai yang sering muncul) = 99,00 dan standar deviasi (simpangan baku) = 22,09284.

Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Skor Insentif Non Material

| <b>Kelas Interval</b> | <b>Frekuensi Absolut</b> | <b>Frekuensi Relatif</b> |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| 130 - 142             | 18                       | 20,9%                    |
| 117 - 129             | 15                       | 17,4%                    |
| <b>104 - 116</b>      | <b>16</b>                | <b>18,7%</b>             |
| 91 - 103              | 15                       | 17,4%                    |
| 78 - 90               | 16                       | 18,6%                    |
| 65 - 77               | 3                        | 3,5%                     |
| 52 - 64               | 3                        | 3,5%                     |
| Jumlah                | 86                       | 100%                     |

Berdasarkan tabel 1 diatas tergambar jelas tentang frekuensi tertinggi 130 – 142 dengan frekuensi relatif sebanyak 18, sedangkan frekuensi terendah ada 3 yaitu 52 – 64 dengan frekuensi relatif sebanyak 3 dan 65 – 77 dengan frekuensi relatif sebanyak 3.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel insentif non material (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100, maka nilai mean 106,98 dibagi dengan skor maksimal 150 dikali 100% maka diperoleh angka = 71,3. Hal ini berarti variabel pemberian insentif non material oleh pimpinan berada pada kategori “cukup baik” yaitu 71,3% dari skor ideal.

### *Distribusi Data Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok*

Skor variabel Semangat Kerja Pegawai yang diperoleh menyebar dari skor terendah 78,00 sampai skor tertinggi 139,00. Sedangkan skor minimal 30 dan skor maksimal idealnya 150. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka semangat kerja pegawai diperoleh skor mean (rata-rata) = 119,1744 median

(nilai tengah) = 118,0000 modus (nilai yang sering muncul) = 136,00 dan standar deviasi (simpangan baku) = 14,12565.

Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Skor Insentif Non Material

| Kelas Interval   | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif |
|------------------|-------------------|-------------------|
| 132- 140         | 21                | 24,4%             |
| 123 - 131        | 15                | 17,4%             |
| <b>114 - 122</b> | <b>18</b>         | <b>20,9%</b>      |
| 105 - 113        | 23                | 26,7%             |
| 96 - 104         | 4                 | 4,8%              |
| 87 - 95          | 3                 | 3,5%              |
| 78 - 68          | 2                 | 2,3%              |
| Jumlah           | 86                | 100%              |

Berdasarkan tabel 2 di atas menggambarkan jelas tentang frekuensi tertinggi 105 - 113 dengan frekuensi relatif sebanyak 23, sedangkan frekuensi relatif terendah sebanyak 2.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel semangat kerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100, maka nilai mean 119,17 dibagi dengan skor maksimal 150 dikali 100% maka diperoleh angka = 79,5. Hal ini berarti variabel semangat kerja pegawai berada pada kategori “cukup baik” yaitu 79,5% dari skor ideal.

### ***Hubungan Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok***

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pemberian insentif non material oleh pimpinan dengan semangat kerja pegawai adalah signifikan yaitu  $r_{hitung} = 0,700 > t_{tabel} = 0,317$  pada taraf kepercayaan 99%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data  $t_{hitung} = 8,975 > t_{tabel} = 2,390$  pada taraf kepercayaan 99%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 99%. (lihat tabel 3 dibawah ini).

Tabel 3: Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t

| Koefisien Korelasi (r) | r tabel         | Keberartian Korelasi (t) | t tabel         |
|------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------|
|                        | $\alpha = 0,01$ |                          | $\alpha = 0,01$ |
| 0,700                  | 0,317           | 8,975                    | 2,390           |

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok, ditemukan terdapatnya hubungan yang berarti antara pemberian insentif non material oleh pimpinan dengan semangat kerja pegawai pada taraf signifikan 95% dengan koefisien korelasi 0,700 dan keberartian korelasi 8,975 dengan menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan masing-masing variabel:

### ***Variabel Semangat Kerja pegawai (Y)***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Solok tentang hubungan pemberian insentif non material oleh pimpinan dengan semangat kerja pegawai diperoleh data semangat kerja pegawai berada pada kategori cukup baik yaitu 79,5% dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%. Hal ini berarti semangat kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi dari cukup baik menjadi lebih baik lagi. Karena dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik.

### ***Variabel Insentif Non Material (X)***

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai pemberian insentif non material oleh pimpinan berada pada kategori cukup baik yaitu 71,3% dari skor ideal. Hal ini berarti pemberian insentif non material oleh Kepala Dinas Alhadulillah sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi agar pegawai bisa lebih bersemangat dalam bekerja. Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan pada pekerja/pegawai. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada pegawai sebagai balas jasa sebuah organisasi/instansi/lembaga kepada pegawai atas prestasi pegawai tersebut dalam bekerja.

### ***Hubungan Insentif Non Material dengan Semangat Kerja Pegawai***

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara insentif non material dengan semangat kerja pegawai adalah signifikan yaitu  $r_{hitung} = 0,700 > r_{tabel} = 0,213$  pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara insentif non material dengan semangat kerja pegawai yaitu  $t_{hitung} = 8,975 > t_{tabel} = 2,000$  pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Adanya hubungan yang signifikan antara insentif non material oleh pimpinan dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan semangat kerja adalah Pemberian Insentif Non Material.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif non material oleh pimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan yang berarti antara pemberian insentif non material oleh pimpinan dengan semangat kerja pegawai. Artinya semakin banyak insentif non material yang diberikan oleh pimpinan maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai dalam bekerja. Sebaliknya apabila insentif non materil yang diberikan oleh pimpinan sedikit maka semangat kerja pegawai juga juga semakin rendah. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Pemberian Insentif Oleh Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Insentif non material oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok dengan indikator sikap pimpinan, pemberian penghargaan, promosi dan pemberian pujian berada pada kategori **cukup baik** dengan skor 71,3%, 2) Semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok dengan indikator penempatan pegawai, fasilitas pegawai, loyalitas pegawai terhadap pekerjaan, kreatifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, partisipasi pegawai dalam bekerja dan suasana kerja pegawai berada dalam kategori **cukup baik** dengan skor 79,5%, 3) Terdapat hubungan yang berarti antara pemberian insentif non material oleh pimpinan dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok dimana besarnya koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,700 > r_{tabel} = 0,213$  pada taraf kepercayaan 95% dan  $t_{hitung} = 8,975 > t_{tabel} = 2,000$  pada taraf kepercayaan 95%.

Dari kesimpulan diatas maka dapat diambil saran sebagai berikut: Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil penelitian Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup baik (sedang). Maka penulis menyarankan agar pegawai meningkatkan lagi semangat kerja, agar dalam menjalankan tugas pegawai dapat menyelesaikannya menjadi lebih efektif dan efisien, 2) Pimpinan atau Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok perlu meningkatkan insentif non material yang diterima oleh pegawai. Agar pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, 3) Diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang dapat dijadikan sebagai bahan penduan dalam meneliti kedua variabel ini dengan tempat dan indikator yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdikbud. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta

- Hasibuan, Melayu SP. 2010. *Organisasi Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marwansyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta cv
- Nawawi, Hadari. 2004. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung
- Netisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Purwanto, Ngalim. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riva'i, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sastropoetra. 2001. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pengembangan Nasional*. Bandung: Alumni
- Sastrohardiwiryo, Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarnayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administasi*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana, nana dkk. 2006. *Penelitian dan penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Supriadi. 2005. *Pengembangan Kreativitas*. Jakarta. Depdiknas Dirjen Dikti
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta cv
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cy
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahyudi. 2007. *Strategi Pengembangan Kreativitas*. Jakarta: Depdiknas Dirjen Dikti
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset