

Persepsi pegawai tentang pemberian insentif non material oleh kepala dinas pendidikan kepemudaan dan olahraga

Lisa Nilhuda¹ Ermita², Sulastris³, Tia Ayu Ningrum⁴
Administrasi Pendidikan,¹ Universitas Negeri Padang²

Lisa Nilhuda¹, e-mail : lisanilhuda@gmail.com
Ermita², e-mail : ermita@fip.unp.ac.id
Sulastris³, e-mail : sulastrihermanto@gmail.com
Tia Ayu Ningrum⁴, e-mail : tia.ayu.ningrum92@gmail.com

Abstract

This study is about employee perceptions of the low level of non-material incentives provided by the leadership. The purpose of this research is to obtain data and information regarding employee perceptions of (1). Giving promotions by the leadership, (2) Giving awards, (3) A sense of participation, (4) Giving praise by the leadership. The research question posed is how well the employee's perception of (1). Giving promotions by the leadership, (2) Giving awards, (3) A sense of participation, (4) Giving praise by the leadership. This research using statistical data analysis techniques descriptive quantitative. The research population was 71 employees and a sample size of 51 people using the Slovin formula with the Stratified Proportional Random Sampling technique. The research instrument uses a Likert scale model questionnaire which has 5 alternative answers. The questionnaire has been tested to determine its validity and reliability. The data were analyzed using the average formula (mean). The results of data analysis show that employees' perceptions of the provision of non-material incentives by the head of the Education, Youth and Sports Office of South Solok Regency are as follows; (1) The promotion by the leadership is in the fairly good category, namely the average score of 3.48, (2) The award is in the fairly good category with an average score of 3.50, (3) The sense of participation of the leadership is good lies in an average score of 4.03, (4) Giving praise by the leadership is good at an average score of 4.07. Overall, it can be concluded that the employee's perception of the provision of non-material incentives by the Head of the Youth and Sports Education Office of South Solok Regency has been carried out well.

Abstrak

Penelitian ini mengenai persepsi pegawai tentang rendahnya pemberian insentif non material oleh pimpinan. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh data serta informasi mengenai persepsi pegawai tentang (1). Pemberian promosi oleh pimpinan, (2) Pemberian penghargaan, (3) Rasa berpartisipasi, (4) Pemberian pujian oleh pimpinan. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah seberapa baik persepsi pegawai tentang (1). Pemberian promosi oleh pimpinan, (2) Pemberian penghargaan, (3) Rasa berpartisipasi, (4) Pemberian pujian oleh pimpinan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 71 orang pegawai dan besar sampel 51 orang menggunakan rumus Slovin dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian memakai angket model *skala Likert* yang memiliki 5 alternatif jawaban. Angket sudah diuji cobakan untuk mengetahui validitas serta reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan rumus rata-rata (mean). Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang pemberian insentif non material oleh kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan sebagai berikut; (1) Pemberian promosi oleh pimpinan terletak pada kategori cukup baik yaitu skor rata-rata 3,48, (2) Pemberian penghargaan berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,50, (3) Rasa berpartisipasi pimpinan sudah baik terletak pada skor rata-rata 4,03, (4) Pemberian pujian oleh pimpinan sudah baik pada skor rata-rata 4,07. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai tentang pemberian insentif non material oleh Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan sudah terlaksana secara baik.

Kata Kunci: Persepsi Pegawai; Insentif Non Material

How to Cite: Nilhuda, L, Ermita, Jasrial dan Ningrum, T, A. 2021. Persepsi pegawai tentang pemberian insentif non material oleh kepala dinas pendidikan kepemudaan dan olahraga. *Journal of Journal of Educational Administration and Leadership*, 10(2), 265-270. doi: 10.24036/jeal.v2i3



1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu wadah yang digunakan oleh sekelompok orang untuk mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dengan tujuan saling berintegrasi untuk mendapatkan tujuan yang sama. Keberhasilan setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang bisa dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi tersebut.

Pegawai merupakan salah satu unsur pokok untuk menunjang kesuksesan suatu organisasi, karena pegawai merupakan sumber tenaga kerja dari semua aktivitas atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh organisasi. Pegawai diminta untuk mau dan mampu melakukan tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan untuk pegawai dengan sebaik-baik mungkin sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Untuk itu pegawai perlu mendapatkan perhatian dan kepedulian yang serius dari pimpinan baik dalam melaksanakan tugas atau tanggungjawabnya maupun masalah yang berhubungan dengan individu pegawai tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien tidaklah mudah, maka dari itu sebuah organisasi membutuhkan berbagai upaya untuk bisa meningkatkan kualitas kerja pegawai, salah satu faktor yang dapat meningkatkan hal tersebut yaitu berupa pemberian insentif yang diharapkan bisa menumbuhkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

(Sinambela, 2016) menyatakan bahwa Insentif adalah elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap dan sifatnya berubah-ubah tergantung pada kinerja pegawai. Menurut (Nawawi, 2000:317) insentif adalah suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Karena hal tersebut insentif dijadikan bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pegawai yang bekerja dengan baik atau yang berprestasi. Dubin (Dalam Rabetri, 2014) juga mengungkapkan “insentif merupakan bentuk imbalan organisasi terhadap motivasi individual yaitu seorang karyawan menerima insentif dari organisasinya sebagai bentuk imbalan dari produktivitas atau hasil kerjanya”. Melalui insentif diharapkan pegawai dapat berpartisipasi lebih tinggi ketika melaksanakan tugasnya.

Pemberian insentif yang tepat juga dapat membuat pegawai memiliki loyalitas dalam bekerja pada organisasi dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja. Insentif dibedakan menjadi dua bentuk yaitu insentif material dan insentif non material (Sinambela, 2016). Insentif material diberikan dalam bentuk uang seperti bonus, komisi, pembagian keuntungan serta kompensasi yang ditanggungkan dan dalam bentuk jaminan sosial. Sedangkan insentif non material diberikan dalam bentuk pemberian gelar, pemberian balas jasa, pemberian penghargaan, promosi jabatan, pemberian hak untuk mempergunakan, pujian dan ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Pentingnya pemberian insentif kepada pegawai dapat meningkatkan produktivitasnya saat bekerja. Meningkatnya produktivitas kerja pegawai juga dapat memberikan dampak positif serta keuntungan tersendiri untuk organisasi jika pemberian insentif dilakukan secara tepat. Sejalan dengan pendapat (Wibowo, 2017:302) menjelaskan bahwa pada dasarnya setiap pegawai yangtelah menunjukkan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan disamping gaji atau upah berupa pemberian insentif atas prestasi yang diraihinya. Maka dari itu, apabila organisasi dapat memberikannya dengan baik maka akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan menumbuhkan kepercayaan antara pekerja dan atasan. (Murdianingsih,dkk 2021) mengungkapkan kalau keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung kepada kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai semakin tinggi pula produktivitas pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dengan adanya pemberian insentif, diharapkan bisa meningkatkan prestasi, kinerja, absensi, sehingga hal itu dapat mendorong pegawai agar bekerja dengan lebih rajin, semangat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya. Apabila pegawai tidak diberikan insentif yang sesuai dengan prestasinya, maka kinerja pegawai kurang maksimal sehingga mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai dan kegiatan operasional organisasi juga terganggu. Selain itu, pegawai juga merasa diperlakukan tidak adil oleh organisasi karena insentif yang didapat tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan pegawai untuk organisasi.

Namun pada kenyataannya di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan masih rendahnya pemberian insentif non material oleh pimpinan hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1). Pimpinan jarang memberikan apresiasi terhadap pegawai yang sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik, seperti pegawai yang melakukan pekerjaan tepat waktu dan pekerjaannya lebih baik dari pegawai yang lain, hal ini terlihat dari pimpinan jarang berkomunikasi dengan pegawai, (2). Pimpinan kurang memperhatikan pekerjaan pegawai, hal ini terlihat dari pimpinan jarang memberikan arahan bagaimana sebaiknya pekerjaan mereka yang benar sehingga sebagian pegawai suka menunda-nunda pekerjaan, (3). Masih ada beberapa pegawai yang sudah layak untuk naik jabatan tetapi masih belum diberikan kesempatan

oleh pimpinan untuk naik jabatan, hal ini terlihat dari pegawai yang sudah lama bekerja tapi tetap berada diposisi yang sama, (4). Beberapa pegawai kurang ikut serta dalam mengikuti kegiatan yang diadakan oleh kantor. Hal ini terlihat saat perayaan ulang tahun dinas pendidikan pegawai banyak yang tidak datang ke kantor untuk memeriahkan acara. (5). Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang serius dalam mengikuti kegiatan kantor. Hal ini terlihat saat acara berlangsung pegawai sibuk memainkan Gadget atau HP dan mengobrol dengan teman sehingga kurang mendengarkan apa yang disampaikan narasumber, (6). Masih kurangnya pemberian pujian oleh pimpinan, hal ini terlihat dari pimpinan yang jarang memberikan respon atau tanggapan dengan baik terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan informasi dan data empirik mengenai persepsi pegawai tentang pemberian insentif non material oleh Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan yang berkaitan dengan (1). Persepsi pegawai tentang pemberian promosi, (2). Persepsi pegawai tentang pemberian penghargaan (3). Persepsi pegawai tentang rasa berpartisipasi (4). Persepsi pegawai tentang pemberian.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, jenis penelitiannya ialah deskriptif. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan yang berjumlah 71 orang. Total sampel dalam penelitian yaitu 51 orang yang ditarik dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* menggunakan rumus Slovin. Instrumen penelitian yang dipakai yaitu angket penelitian dalam bentuk Skala Likert dimana alternatif jawabannya ialah Tidak Pernah (TP), Jarang (JR), Kadang-kadang (KD), Sering (SR), Selalu (SL). Bobot jawaban dari setiap jawaban akan diberi skor 1,2,3,4,5 untuk masing-masing pilihan. Untuk teknik analisis data dilaksanakan dengan beberapa langkah yaitu, verifikasi data, pemberian skor masing-masing butir jawaban, kalsifikasi dan tabulasi data dan menghitung rata-rata (mean) jawaban yang diberikan responden kemudian mendeskripsikan data yang telah diolah dengan menggunakan kriteria batas nyata skor skala *likert*.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan perhitungan dan pengolahan data hasil penelitian yang penulis laksanakan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan, penulis akan memaparkan hasil penelitian dilihat dari 4 indikator yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan Skor rata-rata persepsi pegawai tentang pemberian promosi oleh pimpinan adalah 3,48 dengan kriteria cukup baik. Skor rata-rata tertinggi diperoleh pada item saya naik jabatan atas prestasi dan keberhasilan yang diraih dalam bekerja di kantor didapatkan skor rata-rata 3,86 pada kriteria baik. Sedangkan yang terendah diperoleh pada item pimpinan mempromosikan saya karena lebih mengutamakan kepentingan kantor dari pada kepentingan pribadi selama jam kerja didapatkan skor rata-rata 2,90 kriteria cukup baik. Dengan menggunakan kriteria yang sudah ditetapkan, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang pemberian promosi oleh Pimpinan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan sudah berjalan dengan cukup baik.

Dilihat dari hasil pengolahan skor rata-rata persepsi pegawai tentang pemberian penghargaan oleh pimpinan adalah 3,50 dengan kriteria cukup baik. Skor rata-rata tertinggi diperoleh pada item pimpinan memberikan piagam penghargaan kepada pegawai atas keberhasilan dalam menjalankan tugas sehari-hari dengan baik dengan skor rata-rata 3,76 dengan kriteria baik. sedangkan skor rata-rata terendah diperoleh pada item Saya diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk memimpin rapat penting dengan pejabat dari instansi yang berbeda dengan skor rata-rata 3,16 kriteria cukup baik. Dengan memakai kriteria yang telah ditentukan, maka hasil dari penelitian ini didapat bahwa persepsi pegawai tentang pemberian penghargaan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan sudah berjalan dengan cukup baik.

Dari hasil pengolahan data skor rata-rata persepsi pegawai tentang rasa berpartisipasi pimpinan adalah 4,03 dengan kriteria baik. Skor rata-rata tertinggi diperoleh pada item pimpinan memberikan bantuan kesemua pegawai sesuai dengan tingkat kesulitan yang dialami dengan skor rata-rata 4,29 kriteria baik. Sedangkan skor terendah diperoleh pada item pimpinan menghadiri acara pernikahan salah seorang pegawai di kantor dengan skor rata-rata 3,82 dengan kriteria baik. Dengan menggunakan kategori yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mengenai persepsi pegawai tentang rasa berpartisipasi Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan sudah terlaksana dengan baik..

Berdasarkan hasil pengolahan Skor rata-rata persepsi pegawai tentang pemberian pujian oleh pimpinan adalah 4,07 dengan kriteria baik. Skor rata-rata tertinggi diperoleh pada item pimpinan memberikan pujian kepada pegawai yang aktif dalam melaksanakan setiap kegiatan di kantor dengan skor rata-rata 4,39 dengan kriteria baik. Sedangkan skor rata-rata terendah diperoleh pada item pimpinan memberikan ucapan selamat

untuk pegawai berprestasi melalui baliho atau poster-poster di kantor dengan skor rata-rata 3,57 dengan kriteria baik. Melalui kriteria yang telah ditentukan, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang pemberian pujian oleh Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan sudah terlaksana dengan baik. Secara keseluruhan hasil dari pengolahan data penelitian dapat diperhatikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi data penelitian Persepsi pegawai tentang pemberian insentif non material

| No. | Indikator | Skor Rata-Rata | Kategori |
|------------------|---------------------------------|----------------|-------------|
| 1 | Pemberian Promosi Oleh Pimpinan | 3.48 | Cukup |
| 2 | Pemberian Penghargaan | 3.5 | Cukup |
| 3 | Rasa Berpartisipasi | 4.03 | Baik |
| 4 | Pemberian Pujian Oleh Pimpinan | 4.07 | Baik |
| Jumlah | | 15.08 | Baik |
| Rata-rata | | 3.77 | |

Berdasarkan tabel diatas Secara keseluruhan persepsi pegawai tentang pemberian insentif non material oleh pimpinan dalam hal pemberian promosi oleh pimpinan, pemberian penghargaan, rasa berpartisipasi, dan pemberian pujian oleh pimpinan sudah berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,77. Masih terdapat indikator yang perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator pemberian promosi dan pemberian penghargaan oleh pimpinan, sehingga pemberian promosi dapat dilakukan dengan efektif.

Pembahasan

(Wukir, 2013:81) menjelaskan bahwa promosi merupakan kegiatan personalia untuk memindahkan seorang pegawai dari satu pekerjaan kepekerjaan lain ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar. Sejalan dengan hal itu, (Siagian, 2011:169) mengemukakan juga bahwa "Promosi adalah bentuk kegiatan personalia, seorang pegawai dipindahkan dari sebuah pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi serta pendapatan pun lebih besar dari posisi sebelumnya". Promosi dapat digunakan sebagai alat bagi karyawan untuk berkembang dan maju serta lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Dari pengolahan data menunjukkan Persepsi pegawai tentang pemberian promosi oleh pimpinan menunjukkan pemberian promosi oleh pimpinan memperoleh capaian rata-rata 3,48 dapat dikatakan cukup baik. Hal ini disebabkan pimpinan kurang mengapresiasi dan memperhatikan setiap prestasi pegawai saat melakukan pekerjaan, hal itu dianggap kurang penting sebagai syarat untuk bisa mendapatkan promosi dengan mudah. Maka dari itu pimpinan tidak memberikan promosi kepada pegawai tersebut.

Upaya yang dapat dilakukan adalah pimpinan lebih menghargai kerja pegawai yang telah menunjukkan keseriusannya dalam bekerja karena dengan hal tersebut pegawai dapat termotivasi karena pekerjaan yang dilakukannya untuk kantor bernilai guna untuk kemajuan karir nya. Pimpinan dapat memberikan point-point capaian untuk pegawai yang menunjukkan kinerjanya agar bisa mendapatkan promosi. Pada dasarnya jika terdapat kesempatan untuk setiap pegawai/karyawan diberikan promosi, maka pegawai tersebut akan terdorong untuk bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga target dari perusahaan/instansi/lembaga secara optimal dapat dicapai (Sanjaya, 2014).

Menurut (Irawan,dkk 2020:9509)) Penghargaan merupakan royalti organisasi kepada pegawai dalam bentuk material dan non material untuk meningkatkan motivasi pegawai, memiliki prestasi dan meningkatkan produktivitas sehingga tujuan organisasi tercapai. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan pemberian penghargaan memperoleh jumlah rata-rata 3,50 berada pada kategori cukup baik. Penyebab rendahnya item Saya diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk memimpin rapat penting dengan pejabat dari instansi yang berbeda adalah ketika rapat berlangsung terdapat beberapa kesalahan yang dilakukan oleh seorang pegawai sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam rapat, maka dari itu pimpinan menjadi ragu dan tidak yakin pegawai tersebut mampu menciptakan kondisi yang kondusif saat rapat. Upaya yang bisa dilakukan untuk mengatasi permasalahan adalah Pimpinan harus memberikan dukungan kepada pegawai dengan memberikan kepercayaan kepada pegawai agar pegawai tersebut bekerja penuh semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Tyler (dalam Raharso, 2011) kepercayaan dijadikan perlu karena adanya rasa keinginan yang kuat untuk memahami bagaimana menciptakan kerja sama yang efektif dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi pimpinan perlu menanamkan rasa berpartisipasi terhadap pegawai dalam melakukan kegiatan organisasi agar sikap kerja sama dapat terus dibina sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut (Winardi, 2005:79) partisipasi merupakan keterlibatan individu secara mental maupun emosional dalam memberikan kontribusi bagi proses pembuatan keputusan terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan tanggung jawab oleh individu yang bersangkutan. Bentuk dari partisipasi bisa berupa saran, jasa, ataupun dalam bentuk materi baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan

hasil penelitian menunjukkan rasa berpartisipasi pimpinan memperoleh skor 4,03 berada pada kategori baik. Item yang tertinggi adalah pimpinan memberikan bantuan kesemua pegawai sesuai dengan tingkat kesulitan yang dialami yaitu memperoleh capaian 4,29 dengan kategori baik. Item yang terendah Pimpinan berusaha mencari pemecahan masalah atas kesulitan yang saya alami dalam bekerja yaitu memperoleh capaian 3,82 dengan kategori baik. Penyebab rendahnya adalah tidak semua pegawai mendapatkan perhatian yang sama dari pimpinan dan pimpinan menganggap setiap kesulitan yang dialami pegawai sebagai bentuk tanggung jawab dari pegawai untuk menyelesaikan permasalahan secara pribadi. Upaya yang dapat diberikan adalah seharusnya pemimpin lebih mangayomi pegawainya dengan memberikan bantuan, perhatian dan kepeduliannya tanpa membeda-bedakan pegawai sesuai kedekatan.

Pujian merupakan suatu pernyataan positif mengenai seseorang dengan tulus dan sejujurnya. Menurut (Timpe, A,1993:398) “Pujian adalah salah satu pertimbangan psikologis utama dari kepemimpinan dan merupakan kebutuhan sangat besar dari pekerja bernilai baru.” Pujian dapat disampaikan secara langsung maupun tertulis, baik disampaikan secara personal ataupun di depan umum. Pemberian pujian bias berupa penghargaan yang diberikan pimpinan kepada bawahannya secara langsung dan berkelanjutan. Pujian dapat diberikan secara langsung kepada pegawai yang disiplin dan memiliki kesungguhan dalam bekerja. Pujian bisa diberikan oleh pimpinan baik secara lisan maupun tulisan pada pegawainya. Berdasarkan hasil penelitian Persepsi pegawai tentang pemberian pujian oleh pimpinan memperoleh skor rata-rata 4,07 dengan kategori baik. Item yang tertinggi adalah pimpinan memberikan pujian kepada pegawai yang aktif dalam melaksanakan setiap kegiatan di kantor yaitu mendapatkan skor rata-rata 4,39 dengan kategori baik. Item yang terendah adalah pimpinan memberikan ucapan selamat untuk pegawai berprestasi melalui baliho atau poster-poster di kantor yaitu memperoleh skor rata-rata 3,57 kategori cukup baik. Penyebab rendahnya item tersebut ialah pimpinan hanya memberikan ucapan selamat secara lisan saja, pimpinan kurang mengapresiasi pegawai yang berprestasi melalui pemasangan baliho dan poster karena mengingat dari keuangan kantor. Upaya yang bisa dilakukan adalah pimpinan harus mengapresiasi pegawai yang telah berprestasi dengan cara mendokumentasikan setiap prestasi yang telah dicapai oleh pegawai-pegawainya agar menjadi suatu kebanggaan tersendiri bagi kantor terutama bagi pegawainya dan menimbulkan motivasi tersendiri bagi pegawai agar bekerja lebih baik lagi.

4. Simpulan

Dilihat dari hasil penelitian serta pembahasan tentang persepsi pegawai tentang Pemberian Insentif Non Material oleh Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan sudah dilakukan dengan baik. Selanjutnya terdapat dua kategori cukup baik pada indikator Persepsi pegawai tentang Pemberian Promosi dan pemberian penghargaan oleh pimpinan. Dan pada indikator persepsi pegawai tentang rasa berpartisipasi pimpinan dan pemberian pujian oleh pimpinan berada pada kategori baik. Untuk itu disarankan kepada kepala atau pimpinan instansi untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan pemberian insentif non material untuk pegawai baik itu dari segi pemberian promosi, pemberian penghargaan, pemberian partisipasi dan pemberian pujian agar dapat meningkatkan prestasi serta kinerja pegawai.

Daftar Rujukan

- Irawan, L., & Anggraeny, R. (2020). *Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda*. *Ejournal Administrasi Negara*, 8(1), 9507–9521.
- Murdianingsih, R., & Susanti, L. (2021). Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal Of Education Administrasi And Leadership*, 2(1), 7–9. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX>
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta.
- Rabetri, L. (2014). *Hubungan Penerimaan Insentif Dengan Motivasi Kerja Guru Di Smk Negeri 1 Sintuk Toboh Gadang Kabupaten Padang Pariaman*. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2, 379–388.
- Raharso, S. (2011). Kepercayaan dalam tim. *Jurnal Manajerial*, 10(19), 42–53.
- Sanjaya, F. W. (2014). *Hubungan Pemberian Insentif Non Material Oleh*. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2, 240–252.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Timpe, A. D. (1993). *Kepemimpinan Leadership*. Jakarta: Gramedia Asri Media.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

Winardi, M. (2005). *Pengertian Jeni-Jenis Partisipasi Masyarakat*. Jakarta: Priyatma.

Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.