

Pengaruh Insentif Non Material terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota

Kurnia Dwi Agustin¹, Anisah¹, Nurhizrah Gistituati¹, Hanif Al Kadri¹

¹ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Kurnia Dwi Agustin, e-mail: kurniadwi.agustin16@gmail.com

Anisah, e-mail: anisah@fip.unp.ac.id

Nurhizrah Gistituati, e-mail: gistituatinurhizrah@gmail.com

Hanif AlKadri, e-mail: hanifalkadri@fip.unp.ac.id

Abstract

This study aims to obtain information related to the influence that the provision of non-material incentives has on the job satisfaction of employees in the Office of Education and Culture of the city of Padang. The population in this study was all employees of the Padang City Education and Culture Bureau up to 118 people. The sampling technique was stratified random sampling with the Slovin formula at an error rate of 10% and a sample of 65 people was obtained. The instrument used in this study was a 45-item questionnaire with a Likert-type scale model. The results showed that the job satisfaction of the employees in this study was classified as high with an average score of 4.1. The provision of non-material incentives for employees in this study has performed well with an average score of 4. Based on a simple linear regression test, the results obtained are $Y=35.932+0.807(X)$. Based on the results of the t test, a significance value of $0.000 < 0.05$ was obtained. While the value of $t_{count} > t_{table}$, the result is $6362 > 2004$. These results indicate that the provision of non-material incentives has a positive and significant effect on the job satisfaction of the employees of the Office of Education and Culture of the city of Padang.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait seberapa besar pengaruh pemberian insentif non material terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang sebanyak 118 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *stratified random sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% dan memperoleh sampel sebanyak 65 orang. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner sebanyak 45 item dengan model *skala likert*. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja pegawai pada penelitian ini dikategorikan tinggi dengan tingkat capaian sebesar 81,3%. Pemberian insentif non material pegawai dalam penelitian ini sudah terlaksana dengan baik dengan tingkat capaian sebesar 81% dan dikategorikan baik. Berdasarkan uji regresi linear sederhana diperoleh hasil sebesar $Y=35,932+0,807(X)$. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ didapatkan hasil sebesar $6,362 > 2,004$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Kata Kunci: Insentif Non Material; Kepuasan Kerja

How to Cite: Agustin, K. D., Anisah., Gistituati, N., Alkadri, H. (2024). Pengaruh Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 113-119. doi: 10.24036/jeal.v4i3



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah yang terdapat dua orang atau lebih yang dimana dapat melakukan kontribusi dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebuah organisasi tidak bisa berjalan jika tidak ada sumber daya manusia yang menjalankan semua program kerjanya. Maka dari itu, salah satu faktor penting dalam organisasi ini adalah sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan dari organisasi yang

telah ditetapkan sebelumnya diperlukan pegawai untuk menjalankan setiap rencana yang ada, serta menerapkan fungsi manajemen. Dalam setiap organisasi, setiap pemimpin membutuhkan pegawainya untuk menjalankan rencana yang telah direncanakan sebelumnya. Untuk mengawasi pekerjaan pegawainya, dibutuhkan pengawas yang dapat mengontrol pekerjaan pegawai agar lebih terarah, yang mana pegawai merupakan penggerak utama dari adanya organisasi. Sementara itu, untuk menjaga serta meningkatkan kualitas dari pegawai tersebut, pimpinan harus mengetahui tentang kebutuhan, keinginan, serta harapan yang dibutuhkan pegawainya disaat bekerja. Apabila kebutuhan tersebut sudah terpenuhi dengan baik, tentu seseorang akan merasa senang dan puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan puas yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya selama bekerja yang diwujudkan dengan sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja seperti perasaan senang, perasaan puas, tidak mengeluh dan bergairah terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Salah satu keberhasilan pada organisasi dapat dilihat dari kepuasan kerja pegawainya (Anisah, 2009).

Penjelasan terkait kepuasan kerja lainnya juga didukung oleh pendapat (Pertiwi, 2013), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaannya, perasaan tersebut tercermin dari sikap dan tingkah laku pegawai selama bekerja, seperti perasaan senang, puas, tidak mengeluh, dan bergairah terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh diri pribadi orang itu sendiri serta keadaan lingkungan dia bekerja. Davis dan Newstrom dalam (Husnaini, 2008) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan kepuasan itu bersifat dinamis. Kepuasan kerja pegawai sangat penting bagi pegawai dan organisasi. Selain menimbulkan perasaan positif bagi pegawai, kepuasan kerja ini juga mendorong perilaku positif pegawai, seperti produktif, lebih disiplin, patuh, inovatif, suka menolong, dan juga berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis, dan kualitas kehidupan pegawai yang lebih baik (Sunarta, 2019). Puas dalam bekerja juga merupakan sikap suka seseorang tentang tugas yang dikerjakan sebagai penentu seorang pegawai untuk menumbuhkan hasil dari pekerjaannya (Nellitawati & Yurmanita, 2019). Pentingnya kepuasan kerja untuk diteliti karena dapat meningkatkan kinerja, dan semangat kerja karyawan.

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah (a) pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif (material dan non material); (f) rekan kerja (Rivai, 2010). Menurut (Idris, 2010), menyatakan faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah kecerdasan emosional, komitmen pada tugas, iklim organisasi, pendidikan/ pelatihan, insentif material/non material, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan keamanan. Disamping itu, (Timpe, 2012) mengemukakan kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: (a) daya tarik pekerjaan; (b) upah yang diterima; (c) keamanan dan perlindungan kerja; (d) pengetahuan manajemen yang dimiliki; (e) insentif; (f) kepemimpinan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang dalam bekerja. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan beberapa permasalahan terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga dapat diidentifikasi sebagai berikut (a) Manajemen di kantor masih belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan; (b) Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi belum terlaksana secara optimal; (c) Pemberian pujian kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik, masih belum terlaksana secara optimal; (d) Masih kurangnya sarana, prasarana serta kondisi lingkungan di kantor. Seperti: mesin fotocopy yang ada terbatas, ruang kerja yang sempit, dan kantin yang tersedia hanya menjual peralatan ATK; (e) Pemberian apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukan masih belum diterapkan secara optimal; (f) Sering terjadi miskomunikasi antar sesama rekan kerja dalam menyampaikan pesan penting; (g) Kurangnya pemberian bimbingan serta solusi dalam pemecahan masalah oleh atasan langsung.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada praktek lapangan manajemen pendidikan (PLMP) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dari tanggal 23 November 2020 sampai 08 Februari 2021, terdapat beberapa kondisi pegawai yang belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja: (a) Terdapat beberapa orang pegawai yang mengeluh, dan kurang senang dalam melaksanakan pekerjaannya karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai keahliannya; (b) Terdapat beberapa pegawai yang kurang senang dan memilih meninggalkan kantor tanpa izin pada saat jam kerja; (c) Terdapat beberapa pegawai yang mengeluh selama bekerja karena sarana dan prasarana yang disediakan belum terpenuhi secara optimal; (d) Terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang senang bekerja di kantor karena kurang harmonisnya hubungan pegawai dengan sesama pegawai, serta pegawai dengan atasan langsung; (e) Terdapat beberapa pegawai merasa belum puas disebabkan atasan langsung tidak memberikan sanksi (*punishment*) terhadap pegawai yang bermasalah dan sebaliknya belum memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diungkapkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti kepuasan kerja pegawai sebagai suatu upaya untuk menemukan solusi terhadap kemungkinan peningkatan kepuasan kerja yang dapat dilakukan bagi pegawai dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang”. Penelitian yang

dilakukan bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja dari pegawai, seberapa baik pemberian insentif non material ke pegawai, dan seberapa besar pengaruh pemberian insentif non material terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Agar penelitian ini lebih terarah, maka penelitian ini dibatasi pada variabel independen yakni insentif non material dengan menggunakan indikator yang terfokus pada penghargaan, pemberian pujian, dan pengakuan. Dan variabel dependen adalah kepuasan kerja yang menggunakan indikator semangat kerja, disiplin kerja, dan moral kerja.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif korelasional. Adapun metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu insentif non material sebagai variabel bebas (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Penentuan dari besarnya sampel menggunakan rumus Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini merupakan angket atau kuesioner dengan skala pengukuran yang digunakan merupakan skala Likert dimana terdapat lima alternatif jawaban yang menggunakan skala penilaian 1-5. Sebelum angket tersebut digunakan sudah diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 26. Setelah data valid dan reliabel, selanjutnya menyebarkan instrumen angket kepada pegawai yang terpilih sebagai responden dalam penelitian ini. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis untuk mencari dan menghitung skor rata-rata dan tingkat capaian rata-rata. Kemudian membuat kategori untuk memaknai hasil penelitian dengan menggunakan klasifikasi (Sudjana, 2010).

3. Hasil

Berdasarkan pengolahan data hasil penelitian secara keseluruhan insentif non material terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Rekapitulasi Skor Rata-Rata dan TCR Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

No.	Indikator	Skor	Mean	TCR (%)	Kategori
1.	Senang dalam bekerja	248,7	4,01	80,2	Tinggi
2.	Semangat dalam bekerja	255,14	4,12	82,3	Tinggi
3.	Disiplin kerja	252,12	4,07	81,3	Tinggi
	Rata-Rata	251,98	4,06	81,3	Tinggi

Tabel 1 menunjukkan bahwa secara keseluruhan dari sub variabel kepuasan kerja pegawai pada kategori tinggi dengan tingkat capaian 81,3%. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis pada masing-masing sub variabel variabel yaitu senang dalam bekerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat capaian 80,2%, semangat dalam bekerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat capaian 82,3%, disiplin kerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat capaian 81,3%. Ini berarti kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang saat ini berada pada kategori tinggi perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi kategori sangat tinggi.

Selanjutnya, berdasarkan pengolahan data hasil penelitian secara keseluruhan insentif non material terhadap insentif non material pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Rekapitulasi Skor Rata-Rata dan TCR Insentif Non Material Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

No.	Indikator	Skor	Mean	TCR (%)	Kategori
1.	Pemberian Penghargaan	1453	3,91	78,1	Cukup Baik
2.	Pemberian Pujian	1779	4,10	82	Baik
3.	Pengakuan	1801	4,15	83	Baik
	Rata-Rata	1678	4,05	81	Baik

Tabel 2 menunjukkan bahwa secara keseluruhan dari sub variabel insentif non material pegawai pada kategori tinggi dengan tingkat capaian 81%. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis pada masing-masing sub variabel variabel yaitu pemberian penghargaan berada pada kategori cukup baik dengan tingkat capaian 78,1%, pemberian pujian berada pada kategori baik dengan tingkat capaian 82%, pengakuan berada pada

kategori baik dengan tingkat capaian 83%. Ini berarti insentif non material pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang saat ini berada pada kategori baik perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi kategori sangat baik.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat signifikan atau tidak. Uji t pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh insentif non material terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. Hasil uji t dapat dilihat dari output *coefficients* dari hasil regresi linear sederhana berikut ini:

Tabel 3. Coefficients

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	35,932	10,369		3,465	,001
Insentif Non Material	,807	,127	,635	6,362	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa, uji signifikansi variabel insentif non material terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar $6,362 > t_{tabel} 2,004$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Tabel 4. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3649,250	1	3649,250	40,471	0,000 ^b
Residual	5410,105	60	90,168		
Total	9059,365	61			

Dari output tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 40,471 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan dan dengan kata lain terdapat pengaruh variabel insentif non material (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 ^a	,403	,393	9,496

Tabel di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai koefisien/hubungan (R) yaitu sebesar 0,635. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,403, yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel insentif non material (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 40,3%.

4. Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden ternyata dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, sehingga dapat diketahui penilaian secara kuantitatif mengenai kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang berada pada kriteria sangat tinggi yaitu 81,3 % dari skor ideal. Berarti kepuasan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Walaupun kepuasan kerja pegawai sudah tinggi, perlu bagi pegawai selaku tenaga kependidikan dan pengelola pendidikan untuk terus meningkatkan kepuasannya selama bekerja. Kepuasan kerja ini muncul dari diri pegawai itu sendiri selama ia bekerja. Dan tentunya perasaan puas seorang pegawai juga tercermin pada hasil kerja yang ia kerjakan.

Senang dalam bekerja adalah perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Selain menimbulkan perasaan positif bagi pegawai, kepuasan kerja ini juga mendorong perilaku positif pegawai, seperti produktif, lebih disiplin, patuh, inovatif, suka menolong, dan juga berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis, dan kualitas kehidupan pegawai yang lebih baik (Sunarta, 2019). Seseorang yang sudah merasakan perasaan positif tentu akan meningkatkan kinerjanya dan lebih bersemangat menjalani pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perolehan data dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal 100%, sehingga dalam hal ini berarti indikator senang dalam bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang telah berada pada kategori tinggi pada persentase 80,23%. Meskipun hasil data responden sudah pada kategori tinggi, sehingga diharapkan para pegawai dapat meningkatkan perasaan senang tersebut selama bekerja.

Semangat dalam bekerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan senang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja merupakan kondisi dimana pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu yang menunjukkan rasa senang dalam bekerja. Dengan

semangat kerja yang tinggi, pegawai diharapkan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi itu sendiri.

Berdasarkan hasil perolehan data dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal 100%, sehingga dalam hal ini berarti indikator semangat dalam bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang telah berada pada kategori tinggi pada persentase 82,3%. Meskipun hasil data responden sudah pada kategori tinggi, sehingga diharapkan para pegawai dapat meningkatkan semangat tersebut selama bekerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap kerelaan atau kesediaan seseorang untuk memenuhi dan mematuhi segala aturan dan norma-norma yang berlaku pada suatu organisasi. Pada organisasi sikap disiplin ini sangat penting untuk diterapkan, hal ini digunakan untuk mencegah pemborosan waktu dan energi yang diperlukan selama bekerja. Sikap pegawai yang sukarela menaati peraturan yang ada dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kesiapan.

Berdasarkan hasil perolehan data dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal 100%, sehingga dalam hal ini berarti indikator disiplin kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang telah berada pada kategori tinggi pada persentase 81,3%. Meskipun hasil data responden sudah pada kategori tinggi, sehingga diharapkan para pegawai dapat meningkatkan disiplin tersebut selama bekerja.

Pimpinan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya karena memiliki kemampuan bertugas untuk mempengaruhi individu di dalam organisasi untuk menjalankan seluruh aktifitas. Setiap individu yang berada dalam satu organisasi memiliki keunikan masing-masing dan juga beragam. Karena keunikan tersebut tentu adanya keinginan yang berbeda pula, sebab itulah yang menyebabkan kepuasan kerja setiap individu berbeda. Menurut (Levi, 2002) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja individu yaitu pekerjaan, pimpinan, teman sejawat, promosi, dan gaji. Sering disebutkan bahwa pegawai yang produktif adalah pegawai yang senang dan salah satunya dapat dipengaruhi oleh pemimpin. Berikut adalah upaya yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti komunikasi yang baik, menjadi contoh, berikan tanggung jawab, memberikan kesempatan yang adil, dan memberikan insentif (dapat berupa pemberian penghargaan, pemberian pujian, maupun pengakuan).

Selanjutnya, Berdasarkan data yang diperoleh dari responden ternyata dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, sehingga dapat diketahui penilaian secara kuantitatif mengenai insentif non material pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, berada pada kriteria baik (81% dari skor ideal). Hal ini mengungkapkan bahwa perlu dioptimalkan lagi.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan terhadap 3 indikator tersebut, tingkat capaian tertinggi dari Insentif Non Material Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yaitu pada indikator pengakuan dengan tingkat capaian tertinggi 83%, dengan kategori baik. Selanjutnya diikuti oleh indikator pemberian pujian sebesar 82% termasuk kategori baik, serta indikator terendah berada pada indikator pemberian penghargaan yaitu sebesar 78,1% termasuk kategori cukup baik.

Jika dilihat dari beberapa indikator insentif non material, dapat dilihat bahwa indikator pengakuan berada pada indikator yang paling tinggi. Hal ini berarti adanya pengakuan terhadap hasil kerja pegawai dari atasan memberikan pengaruh yang cukup kuat kepada pegawai sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja. Dan dapat dilihat indikator yang paling rendah adalah pemberian penghargaan oleh pimpinan meskipun berada pada kategori cukup baik, akan tetapi pimpinan hendaknya perlu meningkatkan pemberian insentif non material ini terutama pada pemberian penghargaan. Insentif non material ini merupakan daya perangsang yang diberikan kepada pegawainya baik itu berbentuk penghargaan, pengakuan, berdasarkan prestasi kerjanya. Sehingga insentif non material ini merupakan salah satu strategi seorang pimpinan untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya dan dari proses tersebut terciptalah kepuasan kerja yang tinggi. Itulah mengapa insentif non material ini diyakini bahwa dapat membawa dampak positif bagi pegawai agar dapat lebih giat dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya sehingga tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Suwatno, 2014).

Pemberian penghargaan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pimpinan untuk mendorong pegawainya agar lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini tentunya dapat membuat pegawai tersebut memiliki motivasi untuk lebih maju lagi. Tidak hanya itu, pemberian penghargaan ini juga tentunya dapat membuat pegawai tersebut merasa lebih dihargai kerja keras yang dilakukan. Sehingga, pemberian penghargaan ini tentunya sangat penting bagi pegawai tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden ternyata dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, sehingga dapat diketahui penilaian secara kuantitatif mengenai pemberian penghargaan pegawai oleh pimpinan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, berada pada kriteria cukup baik (78,1% dari skor ideal). Meskipun sudah mendapatkan kategori cukup baik, hal ini perlu dioptimalkan lagi agar menjadi kategori sangat baik.

Pemberian pujian menurut Timpe (2012:98) merupakan salah satu pertimbangan yang penting diperhatikan oleh pimpinan dan kebutuhan pribadi yang besar bagi semua manusia. Pemberian pujian

mendorong atau bahkan mendukung citra positif dari diri seseorang, dapat memberikan dampak positif untuk bekerja sekeras mungkin pada pekerjaannya. Pujian ini diberikan untuk mendorong kinerja seseorang. Dengan demikian, pemberian pujian ini akan memberikan rasa tersendiri oleh pegawai, sehingga membuat pegawai tersebut lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, Berdasarkan data yang diperoleh dari responden ternyata dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, sehingga dapat diketahui penilaian secara kuantitatif mengenai pemberian pujian pegawai oleh pimpinan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, berada pada kriteria cukup baik (82% dari skor ideal). Meskipun sudah mendapatkan kategori cukup baik, hal ini perlu dioptimalkan lagi agar menjadi kategori sangat baik.

Pengakuan dari atasan ini merupakan pernyataan langsung serta penguatan yang diberikan oleh atasan langsung dan juga rekan kerja yang lain atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik oleh seorang pegawai. Dalam sebuah organisasi, seseorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya akan merasa senang apabila pekerjaannya dihargai oleh atasannya. Salah satunya yang dapat diberikan atasan langsung adalah pengakuan.

Selanjutnya, Berdasarkan data yang diperoleh dari responden ternyata dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, sehingga dapat diketahui penilaian secara kuantitatif mengenai pengakuan pegawai oleh pimpinan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, berada pada kriteria cukup baik (83% dari skor ideal). Meskipun sudah mendapatkan kategori cukup baik, hal ini perlu dioptimalkan lagi agar menjadi kategori sangat baik.

5. Simpulan

Kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas mengenai: a) Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang sudah terlaksana dan termasuk pada kategori tinggi dengan tingkat capaian 81,29%. b) Pemberian insentif non material pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang terdiri dari indikator: penghargaan, pemberian pujian, dan pengakuan secara umum sudah terlaksana dan berada pada kategori baik dengan tingkat capaian 81%. c) Terdapat hubungan yang signifikan pemberian insentif non material terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Jadi, jika pemberian insentif non material ditingkatkan, maka kepuasan kerja juga meningkat.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut: a) Hasil penelitian penulis terkait dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada kategori tinggi. Untuk disarankan kepada pimpinan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. b) Pemberian insentif non material pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang berada pada kategori baik. Meskipun sudah baik, disarankan agar pimpinan dapat meningkatkan lagi pemberian insentif terkhusus insentif non material agar pegawai lebih produktif dalam bekerja. c) Pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pemberian insentif non material khususnya dengan pemberian penghargaan, pemberian pujian, dan pengakuan atas prestasi kerja pegawai. Disamping dengan memperbaiki faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Daftar Rujukan

- Anisah, D. (2009). Jurusan administrasi pendidikan fakultas ilmu pendidikan universitas negeri padang. *Efektifitas Dan Efisiensi Pembiayaan Pendidikan*, 2739–2751.
- Husnaini, U. (2008). *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Idris. (2010). *Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Muara Bungo Padang*. UNiversitas Negeri Padang.
- Levi. (2002). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. http://id.wikipedia.org/wiki/kepuasan_kerja
- Nellitawati, N., & Yurmanita, Y. (2019). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 5(1), 35. <https://doi.org/10.29210/120192329>
- Pertiwi, A. (2013). Hubungan sikap pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten pasaman barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1, 14–25. <http://doi.org/10.24036/bmp.v1i1.2564>
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, N. (2010). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Sinar Baru Algesindo.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suwatno. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Timpe. (2012). *Manajemen Kinerja*. Gramedia Asia Media.