

## HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAMARINDA ILIR

Nurdianah Puspita Sari<sup>1</sup>

### *Abstrak*

*Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir, dibawah bimbingan Prof.Dr.Hj. Nur Fitriyah M.S dan Dr. Anwar As, S.Sos., MM.*

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan terdapat hubungan antara insentif dengan semangat kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah verivikatif.*

*Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir dengan sampel pegawai kantor yang dimaksud yaitu berjumlah 34 orang. Pengumupulan data dilakukan dengan kuisioner, kepustakaan, dan observasi langsung dilapangan. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis statistik menggunakan rumus korelasi rank spearman dan SPSS.*

*Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistic koefisien korelasi rs, menunjukkan bahwa rs empiris = 0,864 dan rs tabel = 0,344, untuk n = 34 pada tingkat signifikan 0,05%.*

**Kata Kunci :** *Insentif, Semangat Kerja, Pegawai*

### **Pendahuluan**

Pegawai adalah salah satu sumber daya utama dalam instansi Pemerintah, karena pegawai merupakan factor penentu pencapaian tujuan perusahaan atau instansi, dengan semangat kerja yang tinggi maka akan tercapai kinerja pegawai yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam penelitian ini faktor yang dianalisis pemberian insentif.

Beberapa upaya konkrit dilakukan oleh instansi pemerintah untuk meningkatkan semangat kerja salah satunya dengan memberikan insentif, seperti yang termuat dalam Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 33 ayat 1 dan 2 yaitu berbunyi untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta untuk memupuk kesetiaan terhadap Negara maka kepada pegawai negeri sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau telah berjasa terhadap Negara atau telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa sebaiknya dapat diberikan penghargaan oleh pemerintah, ayat 2 yang berbunyi : penghargaan yang di maksud dapat berupa tanda jasa, kenaikan pangkat

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: dayanahlagi@gmail.com

istimewa atau bentuk penghargaan lainnya, seperti surat pujian penghargaan yang berupa material, dan lain-lain.

### ***Rumusan Masalah***

Bagaimana hubungan antara insentif dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir ?

### ***Tujuan Penelitian***

Untuk mengetahui, dan mendeskripsikan terdapat hubungan antara insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ilir.

### ***Kegunaan Penelitian***

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Sebagai bahan acuan bagi penelitian yang berminat untuk mengadakan penelitian lanjutan mengenai hubungan insentif dengan semangat kerja.
3. Untuk menyumbangkan pemikiran bagi instansi dan pemimpin Kantor Kecamatan Samarinda Ilir di dalam melakukan tugas dan kewajibannya dalam mengambil keputusan

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Teori dan Konsep***

Pada dasarnya dalam suatu observasi ilmiah sangatlah memerlukan adanya suatu teori yang merupakan suatu alat bagi ilmu pengetahuan untuk mendapatkan suatu pegangan yang kuat telah dihubungkan dengan keadaan nyata berdasarkan pengalaman, sebab tanpa berpijak pada teori dan konsep, maka penelitian tersebut akan kabur arah dan tujuan.

### ***Insentif***

#### ***Pengertian Insentif***

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang luar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan baik yang bekerja dilingkungan pemerintahan atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu lembaga.

#### ***Bentuk-Bentuk Insentif***

Guna memperjelas uraian tersebut, penulis kutip pendapat Menurut Sarwoto (2000:144) secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu :

##### 1. Insentif Material

###### 1) Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain :

###### a) bonus

- b) uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan
- c) diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.
- d) diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

## 2. Insentif Non-material

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain :

- a) Pemberian gelar (title) secara resmi
- b) Pemberian piagam penghargaan
- c) Pemberian promosi
- d) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
- e) pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

### ***Semangat Kerja***

#### ***Pengertian Semangat Kerja***

Semangat kerja adalah sikap seseorang yang dapat menimbulkan kesadaran seorang pegawai atau sekelompok untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan lebih baik yang berhubungan erat dengan faktor-faktor kepuasan kerja, disiplin kerja, kerja sama dan prestasi di dalam suatu organisasi. Dengan maksud untuk mempermudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi yang dapat dilihat dari produktivitas suatu organisasi.

#### ***Pengukuran Semangat Kerja***

Semangat kerja pegawai dapat di ukur melalui beberapa factor, Anoraga dan Suyati (1995 : 76) menyatakan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator kepuasan kerja pegawai, kerjasama, dan disiplin kerja..

#### ***Hipotesis***

Menurut Sugiyono (2010:70) menyebutkan “hipotesis” merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

**H<sub>0</sub>** : Tidak Terdapat Hubungan Antara Insentif Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir.

**H<sub>a</sub>** : Terdapat Hubungan Antara Insentif Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir.

#### ***Definisi Konsepsional***

1. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu sebagai penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuan dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

2. Semangat kerja adalah sifat kejiwaan atau perasaan yang menimbulkan kesadaran individu ataupun kelompok untuk melakukan pekerjaan lebih baik yang berhubungan dengan faktor-faktor kepuasan kerja, disiplin kerja, kerjasama dan prestasi kerja.

## **Metode Penelitian**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian asosiatif dengan menggunakan analisa kuantitatif. Dimana penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

### ***Definisi Oprasional***

Adapun indikator-indikator penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Indikator dari variable insentif
  - a. material (uang)

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain :

    - 1) bonus
    - 2) uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan
    - 3) diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.
    - 4) diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.
  - b. Non-material

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain :

    - 1) Pemberian gelar (title) secara resmi
    - 2) Pemberian piagam penghargaan
    - 3) Pemberian promosi
    - 4) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
    - 5) pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
2. Indikator dari variable Semangat Kerja
  - a. Kepuasan Kerja Pegawai
  - b. Kerjasama
  - c. Disiplin Kerja

### ***Populasi***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri dan honor di kantor Kecamatan Samarinda Ilir yang berjumlah 34 orang.

### ***Teknik pengumpulan data***

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua macam metode yaitu :

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu penulis mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian diperpustakaan.
2. Penelitian lapangan (*Field Work Research*), yaitu penelitian langsung ke lapangan atau langsung ke lokasi obyek penelitian.

### **Alat Pengukur Data**

Dalam penelitian ini alat pengukur data yang digunakan adalah skala ordinal. Menurut Soetrisno Hadi (2001 : 930) skala ordinal adalah skala yang menggolong-golongkan subjek menurut jenjangnya, tanpa memperhatikan jarak antara golongan yang satu dari yang lain.

Mengenai penggunaan jenjang, biasanya seseorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada penelitian menggunakan jenjang 3 (1, 2, 3), jenjang 5 (1, 2, 3, 4, 5), jenjang 7(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) semakin besar jenjang jawaban semakin besar kemungkinan terjadi kekosongan pada titik ujung.

Berdasarkan petunjuk tersebut, maka penulis menggunakan skala ordinal dengan model pengujian berdasarkan metode Likert dengan pilihan jawaban jenjang 3(1, 2, 3).

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan untuk menganalisis data yang dihasilkan dalam penelitian antara kedua variabel, dengan menggunakan ukuran korelasi statistik non-parametric yaitu korelasi rank spearman ( $r_s$ )

Uji statistik koefisien korelasi rank spearman jika tidak ditemukan data kembar (sama)

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Uji statistik koefisien korelasi rank spearman jika ditemukan data kembar (sama)

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$
$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} \sum T_x$$
$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$
$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

### **Penyajian Data**

Hasil penelitian yang disajikan diperoleh dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir, dengan pertanyaan yang bersifat tertutup dengan 3 jenjang jawaban.

### **Analisis Data**

dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh angka Koefisien Korelasi sebesar 0,864, sebagai mana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

### Correlations

		Semangat Kerja	Insetif Gaji Pegawai
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	0,864**
	Semangat Kerja	.	0,000
	Sig. (2-tailed)	.	0,000
	N	34	34
	Correlation Coefficient	0,864**	1,000
	Insetif Gaji Pegawai	0,000	.
	Sig. (2-tailed)	0,000	.
	N	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel korelasi menunjukkan dua variable, arah hubungan dan berapa besar hubungan tersebut. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variable. Dengan ketentuan apabila tarafnya atau probabilitas atau nilai sig <0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan dan jika nilai sig >0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan nilai tabel, dapat dilihat bahwa angka sig (2 tailed) adalah  $0,000 < 0,05$  maka terdapat hubungan yang signifikan antara variable insetif terhadap semangat kerja pegawai. Besar korelasi tersebut jika dikonsulkan pada pedoman intersprestasi koefisien berarti insetif berkorelasi sangat kuat dengan semangat kerja pegawai.

Tabel tentang penyusunan ranking dari variabel Insetif (X) dan Semangat Kerja (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4.20**  
**Ranking Untuk Variabel Insetif dan Semangat Kerja**

No Responden	Insetif(X)	Semangat Kerja (Y)	Ranking	
			X	Y
1	19	23	18.5	20.5
2	16	17	30	32
3	17	21	26	26.5
4	16	22	30	24
5	27	27	1	3.5
6	20	23	15	20.5
7	25	27	2.5	3.5
8	24	27	5	3.5
9	22	26	10.5	9.5
10	16	17	30	32
11	19	17	18.5	32

12	16	20	30	28
13	23	24	8	17.5
14	17	15	26	34
15	18	24	22.5	17.5
16	15	19	33.5	29
17	16	18	30	30
18	25	27	2.5	3.5
19	24	26	5	9.5
20	19	26	18.5	9.5
21	18	22	22.5	24
22	18	25	22.5	14.5
23	23	26	8	9.5
24	19	25	18.5	14.5
25	21	25	12.5	14.5
26	22	26	10.5	9.5
27	23	27	8	3.5
28	18	23	22.5	20.5
29	20	25	15	14.5
30	21	23	12.5	20.5
31	24	27	5	3.5
32	20	26	15	9.5
33	17	21	26	26.5
34	15	22	33.5	24

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016

**Tabel 4.21**  
**Persiapan Uji Korelasi Koefisien Spearman Rank ( $r_s$ )**

No Responden	Skor		Ranking		$d_i$ (X-Y)	$d_i^2$ (X-Y)
	X	Y	X	Y		
1	19	23	18.5	20.5	-2	4
2	16	17	30	32	-2	4
3	17	21	26	26.5	-0.5	0.25
4	16	22	30	24	6	36
5	27	27	1	3.5	-2.5	6.25
6	20	23	15	20.5	-5.5	30.25
7	25	27	2.5	3.5	-1	1
8	24	27	5	3.5	1.5	2.25
9	22	26	10.5	9.5	1	1
10	16	17	30	32	-2	4
11	19	17	18.5	32	-13.5	182.25

12	16	20	30	28	2	4
13	23	24	8	17.5	-9.5	90.25
14	17	15	26	34	-8	64
15	18	24	22.5	17.5	5	25
16	15	19	33.5	29	4.5	20.25
17	16	18	30	30	0	0
18	25	27	2.5	3.5	-1	1
19	24	26	5	9.5	-4.5	20.25
20	19	26	18.5	9.5	9	81
21	18	22	22.5	24	-1.5	2.25
22	18	25	22.5	14.5	8	64
23	23	26	8	9.5	-1.5	2.25
24	19	25	18.5	14.5	4	16
25	21	25	12.5	14.5	-2	4
26	22	26	10.5	9.5	1	1
27	23	27	8	3.5	4.5	20.25
28	18	23	22.5	20.5	2	4
29	20	25	15	14.5	0.5	0.25
30	21	23	12.5	20.5	-8	64
31	24	27	5	3.5	1.5	2.25
32	20	26	15	9.5	5.5	30.25
33	17	21	26	26.5	-0.5	0.25
34	15	22	33.5	24	9.5	90.25
<b>Jumlah</b>						878

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016.

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui  $\sum d_i^2 = 878$  untuk menghitung  $r_s$ , maka sebelumnya harus diketahui nilai  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$  dimana sebelumnya harus diketahui nilai berangka sama (T) dari setiap variabel.

Nilai yang berangka sama pada variabel X (Insentif) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.22**  
**Nilai dari Variabel X yang Berangka Sama**

No	Skor	Ranking	Jumlah	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1	27	1	1	0
2	25	2,5	2	0,5
3	24	5	3	2
4	23	8	3	2
5	22	10.5	2	0,5
6	21	12.5	2	0,5
7	20	15	3	2

8	19	18.5	4	5
9	18	22.5	4	5
10	17	26	3	2
11	16	30	5	10
12	15	32.5	2	0,5
<b>Jumlah</b>				30

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016

Berdasarkan tabel di atas, dari 34 responden nilai yang berangka sama sebanyak 12 himpunan dengan  $\sum T_x = 30$

Nilai yang berangka sama pada variabel Y (Semangat Kerja) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.23**  
**Nilai dari Variabel Y yang Berangka Sama**

No	Skor	Ranking	Jumlah	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1	27	3.5	6	17,5
2	26	9.5	6	17,5
3	25	14,5	4	5
4	24	17,5	2	0,5
5	23	20,5	4	5
6	22	24	3	2
7	21	26,5	2	0,5
8	20	28	1	0
9	19	29	1	0
10	18	30	1	0
11	17	32	3	2
12	15	34	1	0
<b>Jumlah</b>				50

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016.

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari 34 responden nilai yang berangka sama sebanyak 12 himpunan dengan  $\sum T_y = 50$

Setelah diketahui  $\sum T_x$  dan  $\sum T_y$ , maka  $\sum X^2$  dapat diketahui melalui perhitungan di bawah ini :

$$\begin{aligned}
 \sum T_x &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \\
 &= \frac{34^3 - 34}{12} - 30 \\
 &= \frac{39304 - 34}{12} - 30 \\
 &= \frac{39270}{12} - 30 \\
 &= 3272,5 - 30 \\
 &= 3242,5
 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk  $\sum y^2$  adalah :

$$\begin{aligned}\sum T_y &= \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_y \\ &= \frac{34^2 - 34}{12} - 50 \\ &= \frac{39304 - 34}{12} - 50 \\ &= \frac{39270}{12} - 50 \\ &= 3272,5 - 50 \\ &= 3222,5\end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa untuk  $\sum x^2 = 3242,5$   $\sum y^2 = 3222,5$  dan  $\sum d_i^2 = 878$  dengan demikian perhitungan Rank Spearman ( $r_s$ ) nya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \\ &= \frac{3242,5 + 3222,5 - 878}{2\sqrt{3242,5 \times 3222,5}} \\ &= \frac{6465 - 878}{2\sqrt{10448956}} \\ &= \frac{5587}{2(3232,485)} \\ &= \frac{5587}{6464,969} \\ &= 0,864\end{aligned}$$

### **Hipotesis**

Dari hasil analisis di atas didapat nilai  $r_s$  empiris = 0,864 di mana pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang telah di kemukakan oleh sugiyono pada bab sebelumnya berada pada interval 0,80 – 1,000 yang termasuk dalam tingkat hubungan kuat

Dari hasil kedua variabel maka diketahui nilai  $r_s$  empiris = 0,864 dan  $r_s$  tabel = 0,344 pada tingkat signifikan pada tingkat signifikan 0,05 (tes dua sisi). Dapat dilihat bahwa  $r_s$  empiris >  $r_s$  tabel , sehingga dapat di simpulkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_0$  di tolak.

### **Hasil pembahasan**

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis data dari penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir. Itu terbukti dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa  $r_s$  empiris >  $r_s$  tabel, itu berarti hipotesis diterima.

Dalam penelitian ini pemberian insentif yang dimaksud adalah material dan non material. Untuk memaksimalkan kerja dan untuk membangkitkan semangat seorang pegawai memerlukan itu semua sebagai alat.

Semangat kerja dapat dilihat dari kepuasan kerja pegawai, kerjasama, dan disiplin kerja. Insentif merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong atau meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan demikian pemberian insentif yang

proposional sesuai dengan kebutuhan bawahan perlu diupayakan guna meningkatkan semangat kerja pegawai.

Matutina (1993: 98) mengatakan bahwa " salah satu komponen yang dapat mempengaruhi dan mendorong motivasi pegawai atau guru untuk meningkatkan kecakapan memperbesar prestasi kerja maka salah satu faktor yang dominan adalah pemberian insentif".

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian insentif penting bagi kelangsungan hidup sebuah instansi maupun perusahaan. Agar semangat kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai atau karyawan maka pimpinan harus senantiasa mengamati dan memahami agar masing-masing bawahannya dapat diarahkan bila perlu perilaku bawahan di rubah sesuai dengan norma, keinginan dan tujuan instansi. Dengan demikian bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pemberian insentif

Selanjutnya teori-teori yang telah penulis kemukakan sebelumnya, makaterdapat teori yang menghubungkan kedua variabel yaitu Insentif dengan Semangat Kerja. sebagaimana diungkapkan oleh Simamora (2003:514) bahwa insentif adalah sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi guna mencapai keunggulan kompetitif. Hal yang samajuga diungkapkan oleh Siagian (2001:27) bahwa sistem insentif sering dipandang menarik untuk meningkatkan kinerja.

Dari hasil analisis data menggunakan perhitungan korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) untuk kedua variabel maka diketahui nilai  $r_s$  empiris = 0,864 dan  $r_s$  tabel = 0,344 pada tingkat signifikan pada tingkat signifikan 0,05 (tes dua sisi). Dapat dilihat bahwa  $r_{s\text{empiris}} > r_s \text{ tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak.

Dengan demikian perhitungan statistic telah membuktikan bahwa terdapat hubungan antara insentif dengan semangat kerja pegawai. Jadi dapat dikatakan insentif yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, sehingga dalam hal ini hipotesis yang dikemukakan dapat diterima.

Teori insentif dengan semangat kerja, upaya meningkatkan semangat kerja adalah dengan pemberian insentif yang terarah. Pemberian insentif merupakan daya perangsang yang kuat untuk meningkatkan semangat kerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pemberian Insentif dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir, dengan nilai  $r_s$  empiris = 0,864 termasuk dalam tingkat hubungan kuat.

## **Penutup**

Dari uraian-uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian pada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Ilir tentang insentif dengan semangat kerja pegawai sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ilir dengan jumlah populasi 34 orang, dimana dibuktikan dengan uji korelasi rank spearman sebesar  $r_s$  hitung  $>$   $r_s$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak.
2. Besarnya korelasi dari hasil uji statistic koefisiensi rank spearman menunjukkan  $r_s$  hitung = 0,864 dan  $r_s$  tabel = 0,344 dengan tes dua sisi artinya terdapat korelasi yang signifikan dengan taraf kesalahan 0.05%

### **Saran**

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa insentif dan semangat kerja cukup berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat pada banyaknya responden yang memilih jawaban senang, kadang-kadang dan cukup tepat waktu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan insentif dan semangat kerja disarankan hendaknya :

1. Pimpinan Kantor Kecamatan Samarinda Ilir sudah terlihat sangat memperhatikan pegawainya tentang uang insentif yang diberikan sebulan sekali, karena dilihat dari hasil jawaban responden, pegawai sudah merasa sesuai dengan uang insentif yang diberikan, namun ada baiknya bila ada perbaikan uang insentif yang diberikan hadiah-hadiah dalam bentuk barang.
2. Meningkatkan pula semangat kerja pegawai dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, memberikan penghargaan dan tunjangan kepada pegawai yang berprestasi dan disiplin kerja serta punishment kepada pegawai yang memiliki kinerja yang buruk atau melanggar tata tertib yang berlaku di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir.
3. Pemberian penghargaan seperti piagam penghargaan atau simbol-simbol sebagai tanda jasa bahwa pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi hendaknya diberikan ketika pegawai tersebut sudah mencapai masa kerja 10 tahun, 15 tahun, 20 tahun, 25 tahun, dan 30 tahun guna memotivasi dan menimbulkan kebanggaan terhadap diri pegawai untuk lebih berprestasi.

### **Daftar Pustaka**

- Danim, Sudarwan. Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta. 2004.
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Index. Jakarta. 2009.
- Hadi, Soetrisno. Metodologi Research. Penerbit Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta 2001.
- Hasan, Iqbal. 2004. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. Sp. 2003. Organisasi dan Motivasi Edisi dua. Jakarta. Penerbit CV. Haji Masagung.

- Mangkunegara.Anwar.Prabu A.A. 2004 Manajemen Tenaga Kerja Manusia Perusahaan. Penerbit PT.Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manulang.M. 2004. Dasar-dasar Manajemen. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Manulang.M. 1994. Management Personalia, Penerbit Gahlia Indonesia. Jakarta.
- Mardalis, Metode Penelitian. Penerbit Bumi Akshara Jakarta. 2000.
- Maslow.A.H. Motivasi dan Perilaku. Penerbit Dahara Frize. 1992.
- Moekijat. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kedelapan. Bandung Mandar Maju.
- Moekijat. 2003. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung.Penerbit Pionir Jaya.
- Muhadjir. 1992 Peranan dan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Reka Serasih.
- Nitisemito.Alex.S 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Catatan 9 Edisi ketiga. Jakarta. Penerbit Graha Indonesia.
- Riduwan. 2003. Dasar-dasar Statistika Sosial. Bandung : Alfabeta
- Riduwan. 2009. Pengantar Statistik Sosial. Bandung : Alfabeta