

HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN INSENTIF DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

M. Lyana Nur Aeni¹

ABSTRAK

M. Lyana Nur Aeni, 2015, Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Bimbingan Bapak Dr. Djumadi, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si selaku dosen pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan atau menguji hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial dan mengetahui kekuatan hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Definisi Operasional meliputi independen variabel atau insentif dan dependen variabel atau semangat kerja. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala interval dengan model penyajian berdasarkan Methode Likert . Analisis data yang digunakan adalah korelasi Ranking Spearman (r_s).

Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus Rank Spearman, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N=45$, dimana r_s hitung lebih besar dari r_s tabel ($0,266 > 0,243$) pada tingkat $0,1$. Dan termasuk dalam taraf hubungan yang lemah antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur..

Kata Kunci : Insentif dan Semangat Kerja,

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, terdapat indikasi yang mengarah pada rendahnya semangat kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari masih ada pegawai yang terlambat sehingga tidak dapat mengikuti wajib apel di pagi hari, masih ada pegawai yang bersantai-santai menonton televisi atau bercerita kepada pegawai lainnya, kemudian juga masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Dari masalah diatas untuk dapat mengetahui hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai. maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : Lyananuraeni@gmail.com

Hubungan antara Pemberian Insentif dengan Semangat Kerja (M. Lyana Nur. A)
Antara Pemberian Insentif dengan Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur”.

Rumusan Masalah

“Apakah ada hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur?”.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Manfaat Penelitian

1. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan Administrasi Negara khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis sebagai informasi dan pembangunan bagi instansi yang terkait khususnya Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sikula yang juga dikutip oleh. Hasibuan (2010:11) mengungkapkan Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia oleh dan dalam suatu perusahaan. Kemudian Panggabean (2004:15) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Nawawi dalam Sulistiyani dan rosidah (2003:9) Menjelaskan tiga pengertian dari sumber daya manusia, yakni:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (sering disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Insentif

Menurut Taylor yang di kutip oleh Panggabean (2002 : 88) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Kemudian menurut Martoyo (2000:135) Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Jenis-jenis Insentif

Menurut Sarwoto (1997:155) secara garis besar mengolongkan insentif kedalam dua golongan:

1. Insentif Material

Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang pegawai dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif ini meliputi:

a) Insentif dalam bentuk uang.

1. Bonus, yaitu tambahanupah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan. Bonus juga dapat dikarenakan pegawai menghemat waktu penyelesaian pekerjaan, yang diambilkan dari dana laba organisasi yang melebihi jumlah tertentu.
2. Komisi, yaitu salah satu jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkanpenjualan yang baik, yang lazimnya komisi tersebut diberikan kepada bagian penjualan.
3. Profit sharing, adalah salah satu jenis insentif tertua. Dalam hal ini pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pula. Tetapi sebagian besar memberikan bonus yangmeratakepada masing-masing pegawai berdasar masa jabatan ataukriteria pekerjaan pegawai tersebut.
4. Komisi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:
 - a. Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi pegawai setelah tidak bekerja lagi.
 - b. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan pegawai, dimana setelah selesai masa kerja pegawai dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara sama rata. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

1. Pembuatan rumah dinas
2. Tunjangan kesehatan
3. Santunan kematian

4. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota.
5. Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji
6. Pemberian piagam penghargaan, pengakuan oleh organisasi kepada pegawai karena keberhasilannya dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diwujudkan dalam bentuk piagam penghargaan.
7. Biaya pindah
8. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.
9. Tunjangan hari raya
10. dll.

2. Insentif Non Material

Insentif non material adalah segala bentuk perangsang yang tidak dapat dinilai dengan bentuk uang, insentif non material ini berupa penghargaan dan diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi.
- b. Pemberian tanda jasa atau medali.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi maupun secara pribadi.
- e. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan (misalnya: bendera pada mobil, dan sebagainya)
- g. Pemberian perlengkapan khusus ada ruangan kerja (misalnya: meja rapat, permadani, dan sebagainya)
- h. Dan lain-lain.

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Darmawan (2013:77), semangat dan gairah kerja sulit dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap produktifitas kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, pekerjaan akan lebih cepat di selesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja. Ini diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Sedikit berbeda Menurut Danim (2004:48), semangat kerja adalah kesepakatan batiniah yang mncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan atau kondisi mental individu atau kelompok yang mempengaruhi aktivitas manusia organisasional.

Tolak Ukur Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013:80) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Teori Dasar (Teori Penghubung)

Berdasarkan teori-teori yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka terdapat 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 sama juga diungkapkan oleh Siagian (2001:27) bahwa sistem insentif sering dipandang menarik untuk meningkatkan kinerja.

Hipotesis

Menurut Suryabrata (2004:21) Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Dalam rangkaian langkah-langkah penelitian yang disajikan hipotesis itu merupakan rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoritis yang diperoleh dari penelaahan kepustakaan. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat keberadaannya.

H₀ : Diduga tidak terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

H_a : Diduga terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Definisi Konsepsional

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis memberikan definisi konsepsional, yaitu:

1. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai sebagai tanda terima kasih karena telah bekerja dengan sesuai atau bahkan lebih dari yang di targetkan oleh suatu instansi atau perusahaan.
2. Semangat Kerja adalah suasana hati yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di sekitar yang menyebabkan munculnya rasa ingin melaksanakan pekerjaan dengan perasaan senang dan membuat seseorang dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif.

Definisi Operasional

Dalam definisi operasional terkandung indikator-indikator dari independent dan dependent variabel, yaitu:

1. Variabel pemberian insentif (X) indikatornya:
 1. Insentif Material
 2. Insentif Non Material
2. Variabel semangat kerja (Y) indikatornya:
 1. Absensi
 2. Kerjasama
 3. Kepuasan Kerja
 4. Kedisiplinan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sugiyono (2006:5) jenis-jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, menurut pendekatan, dan menurut tingkat eksplansi (*level of explanation*) dan analisis jenis data. Maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif.

Populasi

Jumlah pegawai yang terdapat pada Dinas Sosial tercatat berjumlah 84 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, karena terdapat pegawai dari latar belakang pendidikan yang berbeda atau berstrata. Oleh karena keterbatasan penulis dari segi waktu, biaya dan tenaga maka penulis perlu membatasi jumlah sampel yang digunakan. Sehingga penentuan sampel dilakukan dengan mengambil dan menarik sampel dengan menentukan presisi sebesar 10% dari populasi. Kemudian menghasilkan sampel sebanyak 46 pegawai. Dengan demikian diharapkan sampel tersebut dapat mewakili keseluruhan populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :Penelitian kepustakaan (*library research*), Penulis berusaha mempelajari data dari literatur dan sumber bacaan yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan.

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah cara penulis untuk mengumpulkan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan penulis untuk memperoleh informasi dan data dari responden yang berhubungan dengan penelitian.

Alat Pengukur Data

Alat pengukur data yang penulis gunakan dalam penelitian ini menggunakan skala interval. Menurut Riduwan (2003:36) skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama.

Dalam menentukan skor atau *range* dalam penelitian ini digunakan skala interval dengan model penyajian berdasarkan Methode Likert dan menetapkan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden. Jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yaitu yang terdiri atas 5 jenjang. Peneliti memilih 5 jenjang karena peneliti menghindari jawaban netral dari responden, dngan mengambil 5 jenjang maka jawaban responden bisa lebih terarah kearah yang positif atau negatif. Dari setiap jawaban akan diberi nilai / skor dengan tingkatan sebagai berikut:

1. Sangat puas/selalu/sangat positif diberi skor 5.
2. Puas/sering/positif diberi skor 4.
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3.
4. Tidak puas/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2.
5. Sangat tidak puas/tidak pernah diberi skor 1.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan variabel pemberian insentif (X) dengan variabel semangat kerja pegawai (Y) menggunakan ranking spearman yaitu dengan rumus sebagai berikut:

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

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

$$r_s = \frac{x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma di^2}{2\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma y^2}}$$

$$\Sigma x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_x$$

$$\Sigma y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_y$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat no.76, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

2. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur berjumlah 84 orang pegawai, yaitu 56 pegawai laki-laki dan 28 pegawai perempuan. Kemudian berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu SD berjumlah 4 pegawai, SMP berjumlah 5 pegawai, SMA berjumlah 31 pegawai, D III berjumlah 3 pegawai, D IV berjumlah 2 pegawai, kemudian S1 berjumlah 27 pegawai, lalu S2 berjumlah 12 pegawai.

Visi

“Terwujudnya peningkatan kesejahteraan penyandang masalah sosial melalui usaha bersama pemerintah dan masyarakat menuju keadilan sosial”.

Misi

Adapun Misi Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah:

- Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur serta kuantitas dan kualitas tenaga kesejahteraan sosial masyarakat.
- Menghapus/mengentaskan kemiskinan dan mencegah serta mengatasi permasalahan sosial.
- Mengembangkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan kesejahteraan sosial.

Analisis Data

Adapun tahapan atau langkah untuk mengetahui hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai, yaitu :

- Membuat tabel penolong untuk menghitung koefisien korelasi Rank Spearman.

2. Memasukkan nilai-nilai yang terdapat dalam tabel tersebut sesuai dengan nilai pada masing-masing variabel X dan variabel Y.
3. Memasukkan rangking ke dalam tabel sesuai dengan data nilai masing-masing.
4. Menentukan harga d_i pada setiap subjek, dengan cara mengurangkan ranking variabel X dengan ranking variabel Y.
5. Jumlahkan semua selisih rangking (d_i) tersebut, jika = 0 berarti perhitungan betul dan lanjutkan.
6. Masing-masing harga d_i dikuadratkan untuk memperoleh d_i^2 pada masing-masing subjek.
7. Kemudian menentukan d_i^2 dengan cara menjumlahkan nilai-nilai pada d_i^2 .
8. Selanjutnya adalah mengoreksi jumlah kuadrat dan mencari nilai X^2 dan Y^2 , setelah itu masing-masing harga tersebut dimasukkan dalam rumus Rank Spearman (r_s).
9. Setelah diketahui jumlah ranking yang berangka sama pada masing-masing variabel maka digunakan faktor korelasi (T) dimana korelasi tersebut digunakan untuk mendapatkan X^2 dan Y^2 yang berangka kembar atau sama.
10. Dari perhitungan korelasi tersebut, maka tahap akhir adalah melakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan korelasi empiris (korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan) dengan nilai signifikansi. Apabila (r_s hitung) (r_s tabel) untuk $N = 47$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dan begtu pula sebaliknya jika (r_s hitung) (r_s tabel) untuk $N = 47$ maka H_0 diterima H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Pembahasan

Dalam uji hipotesis ini penulis menyajikan tabel perhitungan hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Pemberian insentif diperoleh skor rata-rata 164,5. Sedangkan semangat kerja diperoleh skor rata-rata 193.

Dari pembahasan yang memaparkan tentang pengujian hipotesis menjelaskan bahwa H_a diterima yaitu dan H_0 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel ($0,266 > 0,243$) yang termasuk dalam kategori lemah.

PENUTUP

Berdasarkan pada penyajian data dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan antara lain :

- A. Dari hasil analisis mengenai variabel x yaitu insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material yaitu : pemberian insentif material yang sudah tergolong cukup tinggi bagi para pegawai di Kantpr Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Sedangkan pemberian insentif non material yang berupa ucapan terima kasih, penghargaan formal maupun non formal, dan juga pujian lisan maupun tulisan dirasa kurang bagi para pegawai.
- B. Kemudian dari variabel y yaitu semangat kerja di Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur sudah tergolong cukup tinggi. Namun dilihat dari segi

disiplin dan solidaritas kepada sesama pegawai masih dirasa kurang, hal ini dapat dilihat dari pernyataan para pegawai yang masih menjawab kadang-kadang saja membantu pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir di kantor. Kemudian juga masih banyak dari para pegawai yang menjelaskan bahwa mereka sering melanggar tata tertib yang ada di kantor.

Kesimpulan yang dapat penulis tarik dari hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja adalah bahwa pemberian insentif berpengaruh besar kepada semangat para pegawai, karena pemberian insentif yang cukup dapat membuat semangat kerja para pegawai meningkat. Hal ini dapat dilihat dari para pegawai yang menyatakan bahwa mereka menginginkan pemberian insentif baik insentif material maupun insentif non formal untuk lebih ditingkatkan lagi agar para pegawai dapat lebih bersemangat lagi dalam menjalankan pekerjaan atau tugas mereka.

Saran

Berdasarkan hasil observasi dan penelitian yang telah dilakukan, penulis akan menyampaikan saran-saran yang diharapkan akan bermanfaat dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

1. Dilihat dari jenis insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material, sebaiknya insentif non material lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat di seimbangkan antara pemberian insentif material dan insentif non material, karna ternyata dari hasil penelitian dapat di buktikan bahwa ternyata pemberian insentif non material dirasa kurang diberikan kepada para pegawai. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tidak hanya insentif material saja yang diperlukan namun juga dari segi pemberian insentif non material yang berupa ucapan terima kasih, penghargaan formal maupun non formal dan juga pujian lisan maupun tulisan kepada para pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut diharapkan dapat menambah semangat bekerja pada pegawai karena apabila para pegawai merasa senang dan dihargai mereka akan lebih bersemangat lagi dalam menjalankan pekerjaan mereka masing-masing.
2. Semangat kerja merupakan poin penting bagi terwujudnya pekerjaan yang baik dan tepat waktu, karena tanpa adanya semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu upaya untuk menjaga atau membangkitkan semangat kerja dirasa sangat perlu untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur sudah tergolong cukup tinggi namun apabila dapat ditingkatkan lagi pasti akan menjadi semakin lebih baik terutama dilihat dari disiplin kerja, alangkah baiknya apabila diberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar tata tertib yang berlaku di kantor. Karena apabila disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja para pegawai akan semakin baik pula, sehingga di harapkan agar sanksi

yang diberikan dapat memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggar tata tertib tersebut.

Kemudian atasan juga dapat menghimbau kepada para pegawai agar dapat saling membantu kepada sesama rekan kerja mereka, apalagi kepada pegawai yang berhalangan hadir agar pekerjaan dapat tetap berjalan dengan lancar dan tidak terbengkalai.

Daftar Pustaka

- Amirullah dan Budiyono, Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan fektitifitas kelompok*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Darmawan, Dididt. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indek.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismail, HM. 2009. *Etika Birokrasi*. Malang : Ash-Shiddiqy Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Melayu, SP Hasibuan. 2004. *Organisasi dan Motivasi Edisi dua* . Jakarta : Haji Masagung.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir. 1992. *Peranan dan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Reka Serasih.
- Notoadmojo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Pangabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Rahmat, Jalaluddin. 2007. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riduwan, M.B.A. 2013. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Sarwoto. 1997. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hubungan antara Pemberian Insentif dengan Semangat Kerja (M. Lyana Nur. A)
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta LP3ES.
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.