STUDI TENTANG PENGARUH INSENTIF DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN BULUNGAN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Ilmu Administrasi Negara Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara Tanjung Selor

Oleh :

MARTINUS LUBIN
NPM. 201651132

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR

2021

STUDI TENTANG PENGARUH INSENTIF DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN BULUNGAN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Ilmu Administrasi Negara Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara Tanjung Selor

Oleh :

MARTINUS LUBIN
NPM. 201651132

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR

2021

PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Martinus Lubin menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul "Studi Tentang Pengaruh Insentif Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bulungan" adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Tanjung Selor, 19 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,

MARTINUS LUBIN
NPM. 201651132

HALAMAN PENGESAHAN

STUDI TENTANG PENGARUH INSENTIF DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN BULUNGAN

Oleh :

MARTINUS LUBIN
NPM. 201651132

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing :

Pembimbing,

WEMPI FEBER, S. Sos., M. Si
NIDN.1113027101

(Tanggal : 16 Juli 2021)

Mengetahui :

Dekan,

IRSYADI SUDIRMAN, S. IP., MA
NIDN. 1103017701

HALAMAN BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

STUDI TENTANG PENGARUH INSENTIF DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN BULUNGAN

Oleh :

MARTINUS LUBIN
NPM. 201651132

Telah disetujui dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana
Pada tanggal 27 Juli 2021

Tim Penguji :

Pembimbing,

WEMPI FEBER, S. Sos, M. Si
NIDN.1113027101
Tanggal : 27 Juli 2021

Anggota Penguji 1,

IMAM MUAZANSYAH, SE., MA
NIDN. 1114027903
Tanggal : 27 Juli 2021

Anggota Penguji 2,

ISKANDAR, S. Sos., MA
NIDN. 1125118201
Tanggal : 27 Juli 2021

Tanjung Selor, 27 Juli 2021
Dekan,

IRSYAD SUDIRMAN, S. IP., MA
NIDN. 1103017701

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan hidayahNya sehingga skripsi dengan judul "Studi Tentang Pengaruh Insentif Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bulungan " dapat terselesaikan.

Terima kasih kepada semua pihak yang turut berpartisipasi memberikan dukungan dan motivasi secara konstruktif baik langsung maupun tidak langsung sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan secara efektif, dalam hal ini disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Abdul Jabarsyah, M. Sc , selaku Rektor Universitas Kaltara Tanjung Selor beserta seluruh jajarannya;
2. Bapak Irsyad Sudirman, S. IP,. MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara Tanjung Selor ;
3. Bapak Syaini, S. Sos., M. IP, selaku Ketua Jurusan Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara Tanjung Selor ;
4. Bapak Wempi Feber, S. Sos., M. Si, selaku Dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara Tanjung Selor dan dalam hal ini bertindak sebagai Dosen Pembimbing;
5. Bapak Imam Muazansyah, SE,. MA, selaku dosen penguji pertama yang telah bersedia dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini ;
6. Bapak Iskandar, S. Sos,. MA selaku dosen penguji kedua dalam ujian skripsi saya yang telah banyak memberikan masukkan;
7. Para tenaga pendidik dan tenaga kepegawaian pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara Tanjung Selor;
8. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bulungan beserta Seluruh Jajarannya;
9. Pihak-pihak berkepentingan yang turut berperan serta memberikan dukungannya dalam rangka penyempurnaan penulisan Skripsi ini.

Kritik dan saran bersifat membangun sangat diharapkan, sebagai sarana informasi bagi semua pihak yang berkepentingan.

Tanjung Selor, 19 Juli 2021

Penulis,

Martinus Lubin

STUDI TENTANG PENGARUH INSENTIF DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN BULUNGAN

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan tujuan untuk mengetahui secara eksplisit mengenai signifikan tidaknya pengaruh insentif terhadap semangat pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode penelitian untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diukur dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *non probability sampling* yaitu teknik yang memberi kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Kemudian kuantitas sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh mengingat kuantitas populasi yang relatif kecil, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas data variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) diketahui bahwa data kuesioner yang digunakan terbukti valid dan reliabel sehingga tidak ada data *case* yang dikeluarkan (*exclude*). Bentuk persamaan garis regresi dari 2 (dua) variabel penelitian yang digunakan adalah Y = 14,318 + 0,261X. Sedangkan nilai koefesien korelasi (*r*) antara Insentif sebagai variabel independen (X) dengan Semangat Kerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y) sebesar 0,318 yang tergolong lemah. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa secara bersamaan variabel Insentif (X) berpengaruh signifikan dengan variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan perolehan nilai sebesar 8,103 dengan taraf signifikansi 0,05 dan db = 1 sebagai angka pembilang dan db = 72 sebagai angka penyebut maka diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,974. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa secara parsial variabel Insentif (X) memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel Semangat Kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,847 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi (α = 0,025) untuk uji dua sisi dengan derajat kebebasannya (df) = 72 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,993/-1,993.

Kata Kunci : Insentif , Semangat Kerja Pegawai, Satpol PP Kabupaten Bulungan.

STUDY ON THE EFFECT OF INCENTIVES IN INCREASING EMPLOYEE SPIRIT AT THE PAMONG PRAJA POLICE UNIT OFFICE (SATPOL PP) BULUNGAN DISTRICT

ABSTRACT

This study aims to find out explicitly whether or not the effect of incentives on employee morale at the Civil Service Police Unit Office of Bulungan Regency is significant. The method used in this study is a quantitative method, which is a research method to test certain theories by examining the relationship between variables measured by research instruments so that data consisting of numbers can be analyzed based on statistical procedures.

The sample in this study was determined by a non-probability sampling technique, which is a technique that provides equal opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample, then the sample quantity is determined by a saturated sampling technique considering the relatively small population quantity, so this research is a population study.

Based on the results of the validity and reliability test of the independent variable data (X) with the dependent variable (Y) it is known that the questionnaire data used is proven to be valid and reliable so that no case data is excluded (excluded). The form of the regression line equation of the 2 (two) research variables used is Y = 14,318 + 0,261X. While the value of the correlation coefficient (r) between incentives as an independent variable (X) and employee morale as the dependent variable (Y) is 0.318 which is classified as weak. Based on the results of the F test, it is known that simultaneously the incentive variable (X) has a significant effect on the employee morale variable (Y) with a score of 8.103 with a significance level of 0.05 and db = 1 as the numerator and db = 72 as the denominator. Ftable value is 3.974. Based on the results of the t test, it is known that partially the Incentive (X) variable has a significant effect on the Work Morale variable (Y) with a t value of 2.847 with a significance level of 0.05 and 2 sides (α = 0.025) for a two-sided test with degrees freedom (df) = 72, the t-table value is 1.993/-1.993.

Keywords : *Incentives, Employee Work Spirit, Satpol PP Bulungan Regency.*

RIWAYAT HIDUP

Martinus Lubin, lahir di Samarinda pada tanggal 22 September 1992, merupakan anak kedua dari tiga bersaudara pasangan Bapak Marulie, SH, M.Si dan Ibu Farida, S.Th.

Pada tahun 1999 memulai pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri 001 Melak Ilir dan lulus pada tahun 2005. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan tingkat pertama di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Sendawar dan lulus pada tahun 2008. Kemudian pada tahun 2008 melanjutkan pendidikan menengah atas di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sendawar dan lulus pada tahun 2011.

Sedangkan pendidikan tinggi dimulai pada tahun 2016 di Universitas Kaltara Tanjung Selor dan tercatat sebagai mahasiswa aktif pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik hingga saat penyusunan skripsi ini.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL ……
HALAMAN JUDUL …… i
HALAMAN KEABSAHAN SKRIPSI …… ii
HALAMAN PENGESAHAN ……... iii
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI ……... iv
KATA PENGANTAR …….. v
ABSTRAK …… vi
ABSTRACT …….. vii
RIWAYAT HIDUP …….. viii
DAFTAR ISI …… ix
DAFTAR TABEL …… xi
DAFTAR GAMBAR…… xii

BAB I PENDAHULUAN …….
A. Latar Belakang …….. 1
B. Perumusan Masalah ……... 4
C. Tujuan Penelitian …….. 4
D. Manfaat Penelitian …… 4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Kajian Teori …….. 6
1. Pengertian Insentif ……... 6
2. Pengertian Semangat Kerja ...……... 14
3. Pengertian Kinerja……. 17
B. Penelitian Terdahulu ……. 23
C. Kerangka Pemikiran ……. 27
D. Perumusan Hipotesis …… 29

BAB III METODE PENELITIAN
A. Pemilihan Metode ……..... 30
B. Penetapan Lokasi Penelitian …… 30
C. Teknik Pengambilan Sampel …… 31
D. Definisi Konseptual dan Operasional ……... 31
E. Teknik Pengumpulan Data ……... 33
F. Teknik Pengolahan Data ……... 34
G. Analisis Data ……..... 35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian …… 38
1. Gambaran Umum Kabupaten Bulungan …….. 38
2. Gambaran umum Satpol PP ……. 40

3. Landasan Hukum…….. 43
4. Kedudukan Satpol PP…… 45
5. Wewenang …… 46
6. Stategis Satpol PP Bulungan……. 47
7. Sumber Daya Manusia…….. 48
8. Sarana dan prasarana……. 50
9. Susunan Oragnisasi……... 55
10. Karaktersitik Responden……..... 61
11. Deskriptif Variabel Penelitian ……..... 63
12. Uji Validitas dan Reliabilitas Data …… 67
13. Analisis Regresi Sederhana ……... 72
B. Pembahasan …….. 77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan ……... 86
B. Saran ……. 88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Judul Tabel		Halaman
1.	Jumlah Pegawai Satpol PP …….....	48
2.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin …….....	61
3.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan …….....	62
4.	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X) …….....	63
5.	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) …….....	65

Daftar Gambar/Bagan

Judul Gambar			Halaman
Gambar	1	Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar	2	Peta Kabupaten Bulungan.....	39
Gambar	3	Struktur Organisasi.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan asset yang sangat penting dan utama karena perannya yang strategis yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia aparatur Negara harus dilakukan secara akurat, terencana, dan terpadu agar diperoleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak hanya berkualitas, terampil, dan professional, tetapi juga dapat bekerja dengan giat sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Hasil kerja pegawai atau semangat pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006 : 25).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan semangat kerja pegawai adalah dengan pemberian insentif dikalangan pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Dewan Semangat Nasional (2007) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai salah satunya adalah faktor insentif. Insentif adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2007:141). Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:95), insentif adalah kondisi yang berpengaruh

membangkitkan, mengarahkan dan memelihara prilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pada dasarnya insentif mengacu pada dorongan dan upaya untuk memuaskan suatu keinginan. Pemberian insentif merupakan salah satu tugas pokok dari pimpinan sebagai penggerak dan/atau penanggung jawab organisasi agar para pegawai mahu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Untuk itu suatu organisasi khususnya pimpinan organisasi sebelum memberikan insentif kepada pegawinya terlebih dahulu perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan timbulnya suatu insentif dari pegawai.

Pentingnya insentif kerja bagi pegawai adalah untuk memberikan rasa hormat dan penghargaan secara adil, memberikan informasi kepada pegawai mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, mengubah perilaku atasan sesuai dengan harapan bawahan, memberikan hukuman kepada pegawai yang bersalah diruang yang terpisah, pimpinan mengetahui harapan dan perasaan karyawan (Ishak, 2003 : 15). Untuk dapat meinsentif pegawai, seorang pemimpin organisasi harus memahami motif dan insentif yang menggerakkan pegawai sehingga dengan sendirinya pegawai mahu bekerja secara ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi.

Melihat pentingnya insentif kerja bagi setiap pegawai terutama dalam kaitannya dengan semangat kerja, dalam ini Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan juga perlu memperhatikan hal tersebut

agar dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai karena pada prakteknya, seringkali ditemukan pegawai yang tidak lagi terinsentif untuk melakukan tugasnya misalnya saja para pegawai seringkali datang terlambat dari jam masuk kerja yang telah ditentukan ataupun meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan semangat pegawai adalah dengan meningkatkan insentif. Insentif adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2007 : 141). Sedangkan menurut Mangkunegara (2002 : 95), insentif adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Insentif merupakan suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu untuk bekerja (Manullang, 2000 : 146). Tanpa adanya insentif pegawai, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Insentif ini akan mendorong individu untuk berperilaku aktif dalam upaya memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, prestasi, dan aktualisasi diri. Sebab berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada semangat pegawai yang produktif, berdedikasi yang tinggi, berpendidikan serta loyal terhadap tanggung jawab. Melihat pentingnya insentif kerja bagi setiap pegawai, maka dalam hal ini kaitannya dengan upaya meningkatkan semangat pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Bulungan, penting bagi pimpinan untuk senantiasa memberikan insentif atau perhatian yang khusus kepada para pegawainya berdasarkan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi, dan dengan demikian secara tidak langsung dapat mengurangi jumlah yang mangkir dari jam kerja, atau pegawai tidak tepat waktu dari waktu yang telah ditetapkan.

Menyikapi permasalahan dan uraian latar belakang tersebut, maka penulis interes melakukan kajian teknis dengan judul "Studi Tentang Pengaruh Insentif Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bulungan".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : "Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat Kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara eksplisit mengenai signifikan tidaknya pengaruh insentif terhadap semangat Kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah dan/atau wacana teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai teori insentif dan semangat.

2. Secara Praktis

   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi informasi kepada instansi-instansi pemerintah daerah khususnya bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan mengenai pengaruh insentif terhadap semangat pegawai;

   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kuantitas koleksi dan/atau referensi perpustakaan Universitas Kaltara Tanjung Selor khususnya bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada periode mendatang;

   c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mahasiswa khususnya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara Tanjung Selor pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia;

   d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian teknis bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Insentif

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan. Untuk memperoleh pengertian lebih jelas tentang insentif di bawah ini dijelaskan teori-teori insentif oleh beberapa para ahli sebagai berikut : Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013).

Menururt Nitisemito dalam (Fauzan, 2018:35) Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut

Mangkunegara dalam (Kusuma et al., 2015:3) menyatakan bahwa "Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi", insentif sebagai dorongan pada karyawan agar karyawan mau bekerja lebih baik juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkompetensi tinggi agar tetap pada perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Effendy, 2019:4) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya". Sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi Insentif menurut beliau :

1) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan,
2) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan
3) Keadaan ekonomi
4) Tingkat produktivitas

Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus

dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012).

Menurut Moeheriono (2012, p.259) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Menurut Rivai (2009, p.384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Bentuk Insentif Menurut Wibowo (2011, p.355) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

1) Piecework merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.

2) Production bonuse merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
3) Commissions merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
4) Maturity curves merupakan pembayaran berdasarkan kinerja rangking menjadi :marginal, below average, average, good, outstanding.
5) Merit raises merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
6) Pay-for-knowledge / Pay-for-skills merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
7) Non-monetary incentives merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
8) Executive incentives merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangkan panjang.
9) International incentives diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

Tujuan Pemberian Insentif Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk memcapai tujuan organisasi.

Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2004, p.93). secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

a) Bagi Perusahaan. Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan : 1.Bekerja lebih bersemangat dan cepat 2.Bekerja lebih disiplin 3.Bekerja lebih kreatif
b) Bagi Karyawan Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan : 1. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif. 2. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang dukur dalam bentuk uang. 3. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Indikator Insentif Menurut Rivai (2009:388) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

a) Kinerja Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil

yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

b) Lama Kerja Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut a. Kelemahan Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut: 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari ratarata. 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai. 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar

pegawai sungguh- sungguh bekerja. 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai. b. Kelebihan Disamping kelemahan tersebut di atas,dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut: 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat. 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik. 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

Senioritas Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

Kebutuhan Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

Keadilan dan Kelayakan, Keadilan Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut. Kelayakan Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam

perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

Evaluasi Jabatan Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatanjabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

2. Semangat Kerja

Malayu S.P Hasibuan (hal:94) menyatakan bahwa Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.Upaya pencapaian tujuan operasional masalah semangat kerja karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja karena karyawan merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu semangat kerja karyawan perlu ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Menurut Nitisemito, Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pendapat serupa dikemukakan oleh Anaroga bahwa, Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik, serta ongkos perunit

dapat diperkecil. Menurut Siswanto, Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja yang dapat menimbulkan kenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Menurut Anaroga faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1) Kesempatan untuk mendapat kemajuan, perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
2) Kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya

lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan karyawan untuk membolos.

3) Kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, tetapi akan menimbulkan rasa hormat dan menghargai.
4) Kompensasi, gaji, imbalan. Faktor itu sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, bagi seorang karyawan yang baru akan memasuki perusahaan maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingankan dengan imbalan yang mungkin diterima pada perusahaan lain. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan, imbalan yang telah diterimanya diperbandingkan dengan karyawan lain. Perbedaan imbalan yang menyolok baik antar karyawan maupun antar perusahaan dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan.

b) Aspek-aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi yaitu:

1) Disiplin yang tinggi. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan
2) Kualitas untuk bertahan. Orang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak muda putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini

berarti orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang dapat bertahan.

3) Kekuatan untuk melawan frustasi. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
4) Semangat berkelompok. Adanya semangat kerja karyawanlebih berpikir sebagai ”kami” daripada sebagai ”saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata “*to perform”* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa saja yang dievaluasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tangung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisai bersangkutan sacara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral dan etika. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006 : 25).

Menurut Suwardi Prawirosentono (dalam Widodo, 2005 : 78), pengertian kinerja adalah :

> "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika."

3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut As'ad (2001 : 13), pengertian kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

> "Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Selanjutnya dalam Mangkunegara (2006 : 9), beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut :

a. Kusriyanto menyatakan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (biasanya perjam).

b. Cardosa menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah ungkapan seperti output, efesiensi, serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas.
c. Mangkunegara menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3.2. Penilaian Kinerja

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai bagian integral dari proses penilaian yang meliputi : penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan.

Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat memilih dan menempatkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu secara obyektif.

Menurut Mathis dan Jackson (2002 : 23), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Rahmanto (2002 : 114) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni :

a. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh : anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataaan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku, sebagai contoh laporan bulanan *manager* dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (*budgeted and actual performance*) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka petunjuk atau meteran suatu mesin.

3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan

demografis. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Sedangkan kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut A. Dale Timple (Dalam Mangkunegara, 2006 : 15) terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut :

> "Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi."

Lebih lanjut dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi : faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor individu, dan faktor lingkungan kerja.

a. Faktor kemampuan

Faktor kemampuan *(ability)* terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *relity* (*knowledge* + *skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaanya sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal (Dalam Mangkunegara, 2006 : 13).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan *(situasion)*. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai organisasi perusahaan.

c. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antar fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memdayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi (Dalam Mangkunegara, 2006 : 16).

d. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang (Dalam Mangkunegara, 2006 : 17).

3.4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Bernandin dan Russel (dalam Gomes 1993 : 135) mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
c. *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
f. *Dependability*, yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Agus Dharma (2003 : 355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan beberapa hal, yaitu :

> "Pertama kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kedua kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Ketiga, ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan."

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dasar dalam melakukan penelitian,sehingga memperkaya teori-teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian ini. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti yang sebelumnya dapat ditunjukan dengan tabel sebagai berikut :

1. Fitirani, Wulan. 2020. Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan

BRI Syariah Kantor Cabang Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh insentif, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BRI Syariah KC Semarang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap karyawan BRI Syariah KC Semaranng. Sampel yang diambil sebanyak 45 responden dengan teknik non-probability sampling. Hasil uji Ttest menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian uji R2 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen sebesar 13,4%. Dengan menggunakan path analysis hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi antara insentif, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Caecilia Novelina (2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh insentif, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini berada di PT. Dexa Medica Semarang. Hipotesis dari penelitian ini adalah insentif, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif yang mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Dexa Medica Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 79 orang responden yang diperoleh dengan menggunakan purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji R^2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu insentif (X1) lingkungan kerja (X2) pengembangan karir (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan (bersama-sama). Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,687 diketahui bahwa disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Kurniya Budi Rochmat Djamhur Hamid (2013) Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu) Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel insentif materiil mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan nilai koefisien path sebesar 0,278 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,157. Variabel insentif non materiil mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien path sebesar 0,265 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,145. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien path sebesar 0,348 terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,452 dan variabel insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,418. Ternyata pengaruh langsung insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh totalnya. Maka variabel intervening dapat memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

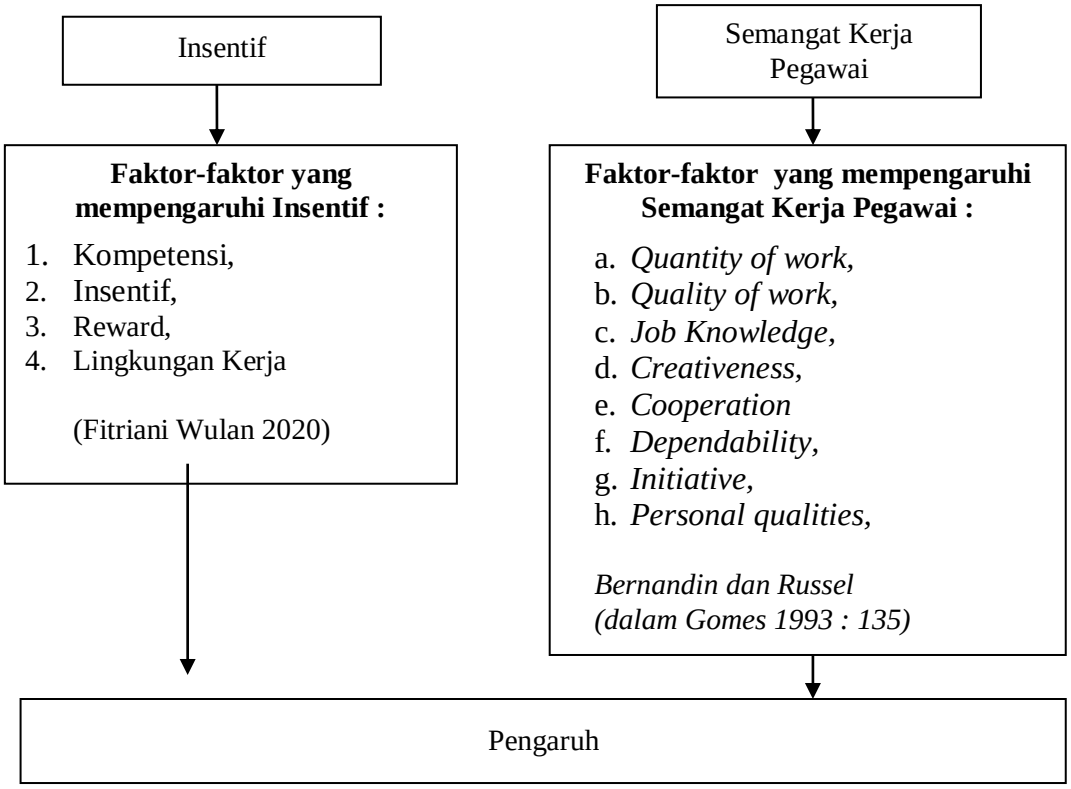
4. Catur Bagus Purnama1 , Farhanuddin Jamanie2 , Heryono Susilo Utom (2019) Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki

pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda. Kemudian pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda yaitu sebesar 22,9%, yang berarti bahwa sisanya 77,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, Jadi dapat disimpulkan bahwa Insentif bukanlah faktor dominan yang mempengaruhi Semangat Kerja di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda, karena terdapat variabel lain

C. Kerangka Pemikiran

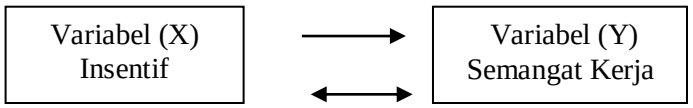
Kerangka konseptual merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2006 : 47). Pada penelitian ini insentif merupakan salah satu unsur yang sangat penting disamping unsur-unsur lainnya dalam menentukan baik tidaknya semangat kerja pegawai pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dideskripsikan bentuk kerangka pemikiran yang menjadi objek penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Variabel Penelitian

Sedangkan paradigma penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :



Keterangan :

⟷ = Korelasi antar Variabel

⟶ = Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

D. Perumusan Hipotesis

Sugiyono (2007 : 96) mengemukakan bahwa "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian." Rumusan masalah tersebut umumnya dapat berupa pernyataan tentang korelasi dua variabel atau lebih, komparasi, atau variabel mandiri (deskripsi). Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : "Diduga bahwa Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan."

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pemilihan Metode

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu (Sugiyono, 2002 : 1). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode penelitian untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diukur dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell W. John, 2010 : 5).

B. Penetapan Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan berlokasi di Jalan Kolonel Soetadji Tanjung Selor dengan objek penelitian ditujukan kepada seluruh pegawai. Dasar pertimbangan memilih lokus objek penelitian tersebut disamping efesiensi waktu, biaya dan tenaga mengingat peneliti berdomisili pada wilayah yang sama yakni tanjung selor, sehingga penting bagi peneliti untuk mengetahui tentang pengaruh insentif terhadap semangat Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan dalam kaitannya dengan produktifitas kerja pegawai secara keseluruhan yang pada akhirnya mengarah para pencapaian visi dan misi organisasi.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *non probability sampling* yaitu teknik yang memberi kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2002 ; 61). Kemudian kuantitas sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh mengingat kuantitas populasi yang relatif kecil, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

D. Definisi Konseptual dan Operasional

1. Definisi Konseptual
   a. Insentif adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2007 : 141).
   b. Semangat kerja adalah nilai kerja persatuan waktu dan penggunaan sumber daya secara efisien untuk menghasilkan output lebih banyak dalam jangka waktu tertentu. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang tenaga kerja yang cekatan dan mampuh menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat (Aroef dan Djamal 2009:5)
2. Definisi Operasional
   a. Insentif sebagai variabel independen (X) merupakan keseluruhan fungsi dari motif, pengharapan, insentif yang dapat menimbulkan suatu

kekuatan berupa dorongan kerja bagi seseorang sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi antara lain :

1) Kompetensi, yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.
2) Insentif yaitu, salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada pegawai untuk mendorong semangat kerja pegawai agar bekerja lebih produktif, atau pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.
3) *Reward* yaitu, bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai karena melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan optimal.
4) Lingkungan kerja yang kondusif, yaitu lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman, tenang, dan nyaman sehingga memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

b. Semangat Kerja sebagai variabel dependen (Y) adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan fungsi, serta tanggung jawabnya berdasarkan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain:

1) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3) *Cooperation,* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
4) *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
5) *Creativeness,* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

6) Dependability, yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7) Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8) *Personal qualities,* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*Interview*), yaitu penulis melakukan komunikasi secara terbuka dengan pihak yang berkompeten atau berwenang memberikan informasi dan keterangan terkait dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian.
2. Kuesioner

   Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka.

3. Observasi

   Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

4. Studi Pustaka

   Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

5. Studi Dokumentasi

   Studi dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari data yang berkaitan dengan permasalahan berupa dokumen-dokumen, catatan buku, peraturan daerah, dan data lainnya yang relavan dengan objek penelitian.

F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. *Editing*

   Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuain data yang diperoleh untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

   Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

   Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif.

   Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

   a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju dan selalu;
   b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju dan sering;
   c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral dan kadang-kadang;
   d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju dan jarang;
   e. Skor 1 diberilkan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak pernah.

4. *Tabulating*

   Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis yang sudah ditentukan dalam penelitian.

G. Analisis Data

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$\hat{Y} = a + bx$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Insentif(Dependen Variabel)

X = Semangat Kerja (Independen Variabel)

a = Konstanta (*Intercept*)

b = Koefisien Regresi (*Sloop Garis*)

Nilai a dan b dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y).(\sum X^2) - (\sum X).(\sum XY)}{N.(\sum X^2) - (\sum X)^2} \text{ ... ... (Muhammad Idrus, 2009 : 178)}$$

$$b = \frac{N.(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{N.(\sum X^2) - (\sum X)^2} \text{ ... ... (Muhammad Idrus, 2009 : 178)}$$

Untuk mengetahui seberapa besar korelasi antara insentif dengan semangat kerja pegawai, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n.(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{n.(\sum X^2) - (X)^2}.\sqrt{n.(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}} \text{ ... ... (Sugiyono, 2002 : 148)}$$

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefesien korelasi, dimanifestasikan kedalam tabel berikut ini :

Interval Koefesien	**Tingkat Korelasi**
0,000 – 0,1999	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
≥ 0,80	Sangat kuat

Sedangkan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh insentif terhadap semangat kerja pegawai, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r.\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ ... ... (Sugiyono, 2002 : 150)}$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Jika t_{hitung} > dari t_{tabel} berarti H0 ditolak dan Ha diterima;
2. Jika t_{hitung} < dari t_{tabel} berarti H0 diterima dan Ha ditolak;
3. Tingkat signifikan yang digunakan (*level of significance*) dengan uji dua arah sebesar 5%;
4. Derajat kebebasan (*degrees of freedom*) dicari dengan rumus = N-2.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Geografis Kabupaten Bulungan

Luas Wilayah Kabupaten Bulungan adalah 13.181,92 km2 terdiri dari 10 Kecamatan, 74 Desa dan 7 Kelurahan. Kabupaten Bulungan dari letak astronomisnya berada di antara : 118”04’41” – 117”57’56” bujur timur 2”09’19” – 3”34’49” lintang utara

Letak wilayah administrasi berbatasan dengan :

Sebelah Utara : Kabupaten Nunukan dan Kabupaten Tana Tidung

Sebelah Timur : Kota Tarakan dan Laut Sulawesi

Sebelah Selatan : Kabupaten Berau (kaltim)

Sebelah Barat : Kabupaten Malinau

VISI Pembangunan Kabupaten Bulungan :

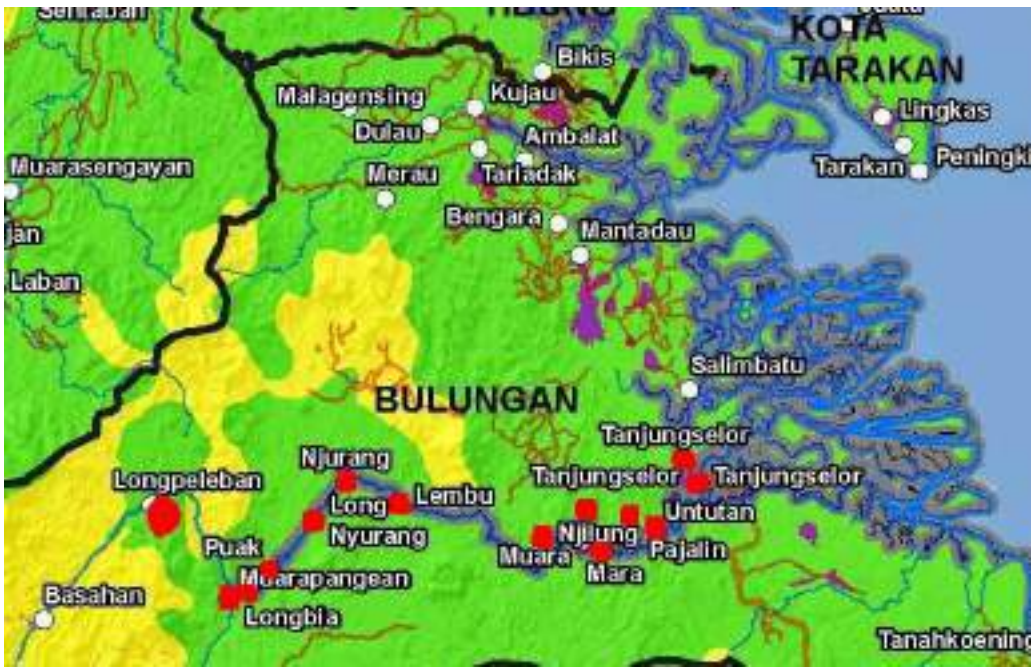
“Mewujudkan Kabupaten Bulungan sebagai pusat pangan yang berbasis industri”

MISI Pembangunan Kabupaten Bulungan :

1) Mewujudkan Kabupaten Bulungan sebagai salah satu pusat pangan nasional.
2) Mewujudkan industri berbasis masyarakat yang berdaya saing tinggi.

3) Meningkatkan aksesibilitasi infrastruktur dalam upaya mendorong percepatan pembangunan ekonomi rakyat, investasi daerah, wilayah pedalaman dan terpencil serta pemerataan pembangunan antar wilayah.
4) Pemantapan kualitas sumber daya manusia melalui pembangunan di bidang pendidikan, kesehatan, dan perluasan lapangan kerja serta penerapan teknologi maju berbasis agribisnis.
5) Mewujudkan kualitas hidup masyarakat yang tinggi, maju dan sejahtera.
6) Mewujudkan reformasi birokrasi dan revitalisasi lembaga-lembaga pemerintahan menuju pemerintahan yang bersih, transparan, profesional serta berorientasi pada pelayanan publik.

Peta Kabupaten Bulungan



2. Gambaran Umum Sejarah Satpol PP

Polisi Pamong Praja pertama kali didirikan pada tanggal 3 Maret 1950 tepatnya di Kota Yogyakarta. Motto yang dimiliki oleh Polisi Pamong Praja sebagai Semangat Kerja kerja satuan yaitu PRAJA WIBAWA .Sedangkan PRAJA WIBAWA tersebut diartikan sebagai sarana yang mewadahi sebagian tugas yang dimiliki pemerintahan daerah, sebenarnya ketugasannya itu sendiri telah dijalankan oleh pemerintah sejak zaman kolonial.Sebelum menjadi Satuan Polisi Pamong Praja setelah Proklamasi Kemerdekaan dengan kondisi yang tidak stabil di Negara Kesatuan Republik Indonsesia, dibentuklah Detasemen Polisi sebagai penjaga keamanan di Yogyakarta untuk menjaga ketertiban dan ketenteraman pada masyarakat.

Awal pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja adalah tahun 1620, oleh Gubernur Jenderal VOC, PIETER BOTH yang diberi nama BAILLUW. Pembentukan BAILLUW dimaksudkan untuk bertugas menangani perselisihan hukum yang timbul antara VOC dengan warga kota di BATAVIA.

Seiring dengan berjalannya waktu, keberadaan BAILLUW digantikan tepat pada tahun 1815 pada masa kepemimpinan RAFLES keberadaan BAILLUW menjadi BESTUURPOLITIE atau Polisi Pamong Praja dibentuk dengan tugas membantu pemerintah kewedanaan untuk melakukan tugas-tugas ketertiban dan keamanan.

Menjelang akhir era Kolonial khususnya pada masa kependudukan Jepang organisasi Polisi Pamong Praja mengalami perubahan besar dan dalam prakteknya menjadi tidak jelas, dimana secara struktur Satuan Kepolisian dan peran dan fungsinya bercampur baur dengan kemiliteran. Pada masa kemerdekaan tepatnya sesudah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia Polisi Pamong Praja tetap menjadi bagian organisasi dari kepolisian karena belum ada dasar hukum yang mendukung keberadaan Polisi Pamong Praja sampai dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1948.

Pada tanggal 10 November 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja.Pada tahun 1960, dimulai pembentukan Kesatuan Polisi Pamong Praja di luar Jawa dan Madura dengan dukungan para petinggi militer/angkatan perang. Selanjutnya di tahun 1962, terjadi perubahan nama menjadi Kesatuan Pagar Baya yang bertujuan untuk membedakan dengan Korps Kepolisian Negara Republik Indonesia. Hal tersebut sesuai dengan yang dimaksud didalam isi muatan Undang-Undang Nomor 13 tahun 1961 tentang Pokok Kepolisian.

Istilah Satuan Polisi Pamong Praja itu sendiri muncul sejak adanya pemberlakuan Undang-undang Nomor 5 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah. Pada pasal 86 ayat 1 disebutkan, bahwa Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat wilayah yang melangsungkan tugas dekonsentrasi. Saat Undang-

Undang Nomor 5 tahun 1974 tidak berlaku lagi dan digantikan dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan digantikan lagi dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Secara definisi Polisi Pamong Praja mengalami beberapa kali pergantian nama namun tugas dan fungsinya sama, adapun secara rinci perubahan nama dari Polisi Pamong Praja dapat dikemukakan sebagai berikut :

1) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1948 pada tangggal 30 Oktober 1948 didirikanlah Detasemen Polisi Pamong Praja Keamanan Kapanewon yang pada tanggal 10 November 1948 diubah namanya menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja.
2) Tanggal 3 Maret 1950 berdasarkan Keputusan Mendagri No. UP.32/2/21 disebut dengan nama Kesatuan Polisi Pamong Praja.
3) Pada tahun 1962 sesuai dengan Peraturan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah No. 10 Tahun 1962 nama Kesatuan Polisi Pamong Praja diubah menjadi Pagar Baya
4) Berdasarakan Surat Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah No. 1 tahun 1963 Paga Baya diubah menjadi Pagar Praja.
5) Setelah diterbitkannya UU No. 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah, maka Kesatuan Polisi Pamong Praja diubah menjadi Polisi Pamong Praja, sebagai Perangkat Daerah.

6) Dengan diterbitkanya UU No. 22 tahun 1999 nama Polisi Pamong Praja diubah kembali dengan nama SATUAN POLISI PAMONG PRAJA, sebagai Perangkat Daerah.
7) Terakhir dengan diterbitkannya UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, lebih memperkuat keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai pembantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat.

3. Dasar Hukum

Landasan yang dipergunakan untuk melaksanakan TUPOKSI berpedoman pada:

1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
2) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja
3) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penugasan Satuan Perlindungan Masyarakat Dalam Penanganan Ketenteraman, Ketertiban dan Keamanan Penyelenggaraan Pemilihan Umum.
4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2010 tentang Penggunaan Apibagi Anggota Satuan Polisi Pamong Praja.
5) Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaporan Satuan Polisi Pamong Praja.

6) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja.
7) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2011 tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja.
8) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Penetapan Jumlah Polisi Pamong Praja.
9) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2021 tentang Pedoman Pakaian Dinas, Perlengkapan dan Peralatan Operasional Satuan Polisi Pamong Praja.
10) Pearturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya.
11) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat.
12) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 42 Tahun 2017 tentang Penyelenggaaraan Peningkatan Kapasitas Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat.
13) Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bulungan.
14) Peraturan Bupati Bulungan Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bulungan.

Visi

“Terwujudnya kondisi Kabupaten Bulungan yang aman dan tertib serta tegaknya peraturan perundang-undangan disetiap lini aparatur dan masyarakat serta terselenggaranya penanggulangan gangguan ketenteraman dan ketertiban umum menuju masyarakat yang semakin berkualitas, adil dan sejahtera**”**

Misi

1) Terwujudnya pemahaman terhadap perundang-undangan, tupoksi dan uraian tugas bagi personil Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran sebagai instrument pelaksana tugas dan terciptanya pemberdayaan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran dengan rekrutmen personil yang selektif.
2) Terciptanya penegakan peraturan daerah dan keputusan kepala daerah dalam rangka mewujudkan ketenteraman dan ketertiban masyarakat.
3) Terciptanya perlindungan, penanggulangan dan gangguan ketenteraman dan ketertiban umum untuk menuju masyarakat yang berkualitas, adil dan sejahtera.

4. Kedudukan

1) Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan ketenteraman dan ketertiban umum dan sub urusan kebakaran.

2) Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui SEKDA.
3) Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
4) Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepala Kepala Dinas melalui Sekretaris.
5) Subbagian dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.
6) Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab Kepada Kepala Bidang.
7) Kelompok Jabatan Fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala satuan melalui Sekretaris.
8) UPT dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Satuan melalui Sekretaris

5. Wewenang

Melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hokum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

1) Menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hokum yang mengganggu kertiban umum dan ketenteraman masyarakat

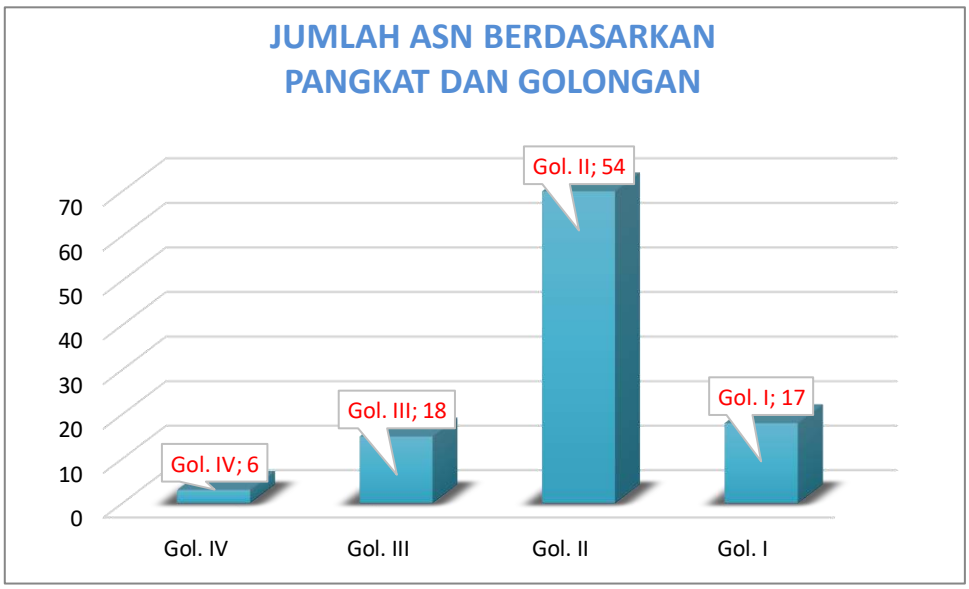
2) Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat.
3) Melakukan tindakan penyidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hokum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah, dan
4) Melakukan tindakan administrasi terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hokum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

6. Strategis Satpol PP

1) Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur melalui pelatihan formal dan pelatihan teknis.
2) Mengedepan bentuk tindakan persuasive, preventif sedangkan tindakan represif dilaksanakan secara proporsional dan profesional.
3) Melakukan pembenahan yang berkelanjutan.
4) Menyelesaikan masalah dengan musyawarah.
5) Melaksanakan tugas kelapangan mengedepankan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik instansi vertikan maupun horizontal.
6) Membangun kepercayaan masyarakat terhadap Satuan Polisi Pamong Praja.
7) Siapsiaga setiap waktu.
8) Memangkas birokrasi yang berbeli-belit.

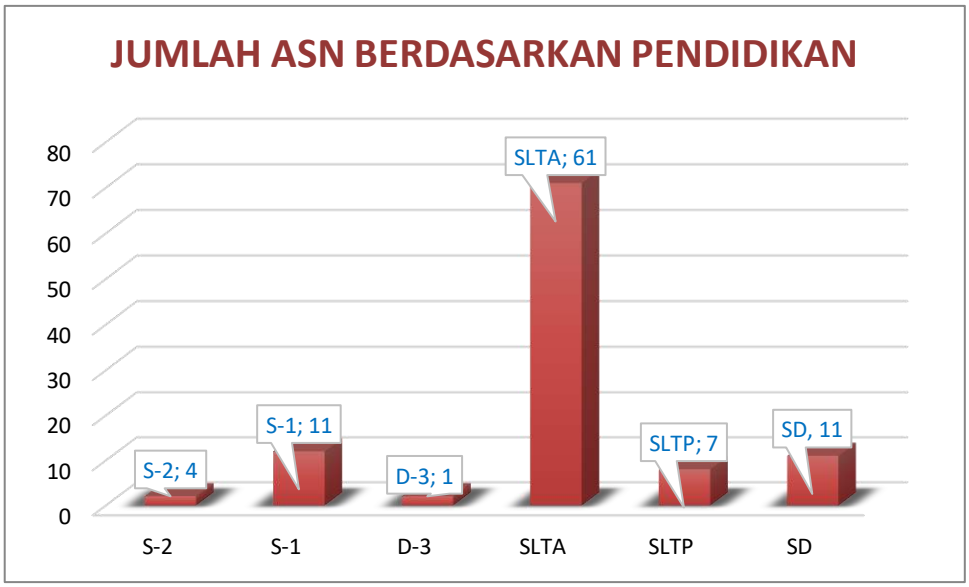
7. Sumber Daya Manusia

PANGKAT DAN GOLONGAN	JUMLAH
Pembina Tk. I, IV/b	1
Pembina IV/a	5
JUMLAH GOLONGAN IV	6
Penata Tk. I, III/d	7
Penata, III/c	2
Penata Muda Tk. I, III/b	1
Penata Muda, III/a	8
JUMLAH GOLONGAN III	18
Pengatur Tk. I, II/d	35
Pengatur, II/c	4
Pengatur Muda Tk. I, II/b	14
Pengatur Muda, II/a	1
JUMLAH GOLONGAN II	54
Juru Tk. I, I/d	8
Juru, I/c	-
Juru Muda Tk. I, I/b	9
Juru Muda, I/a	-
JUMLAH GOLONGAN I	17
JUMLAH KESELURUHAN	**95**



Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH
S-2	4
S-1	11
D-3	1
SLTA	61
SLTP	7
SD	11
JUMLAH	**95**



PETUGAS TINDAK INTERNAL (PTI)

8. Sarana Dan Prasarana

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bulungan memiliki sarana dan prasarana dalam mendukung kegiatan tugas pokok dan fungsinya yaitu sebagai berikut :

NO.	SARANA/PRASARANA	JUMLAH
1.	Bangunan Gedung Kantor	1 Unit
2.	Kendaraan Roda Empat	7 Unit
3.	Kendaraan Pemadam Kebakaran	8 Unit
4.	Kendaraan Roda Enam (Dalmas)	2 Unit
5.	Radio/SSB	1 Unit
6.	Handy Talky	6 Unit
7.	Telpon	1 Unit

GEDUNG PERKANTORAN

Kendaraan Operasional

PATWAL

Firefighter 05
FIRE RESCUE

SATPOLPP

Alat Komunikasi

Pos Penjagaan

9. SUSUNAN ORGANISASI

Sususnan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bulungan. Berdasarkan Peraturan Bupati Bulungan Nomor 40 Tahun 2016, terdiri dari :

a. Satuan Polisi pamong Praja dan Pemadam Kebakaran

b. Sekretariat membawahi :

1. Subbagian Perencanaan dan Keuangan; dan
2. Subbagian Umum dan Kepegawaian

c. Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah, membawahi;

1. Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan; dan
2. Seksi Penyelidikan dan Penyidikan

d. Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, membawahi :

1. Seksi Operasi dan Pengendalian; dan
2. Seksi Kerjasama dan Perlindungan Masyarakat.

e. Bidang Sumber Daya Aparatur, membawahi :

1. Seksi Pelatihan Dasar; dan
2. Seksi Teknis Fungsional.

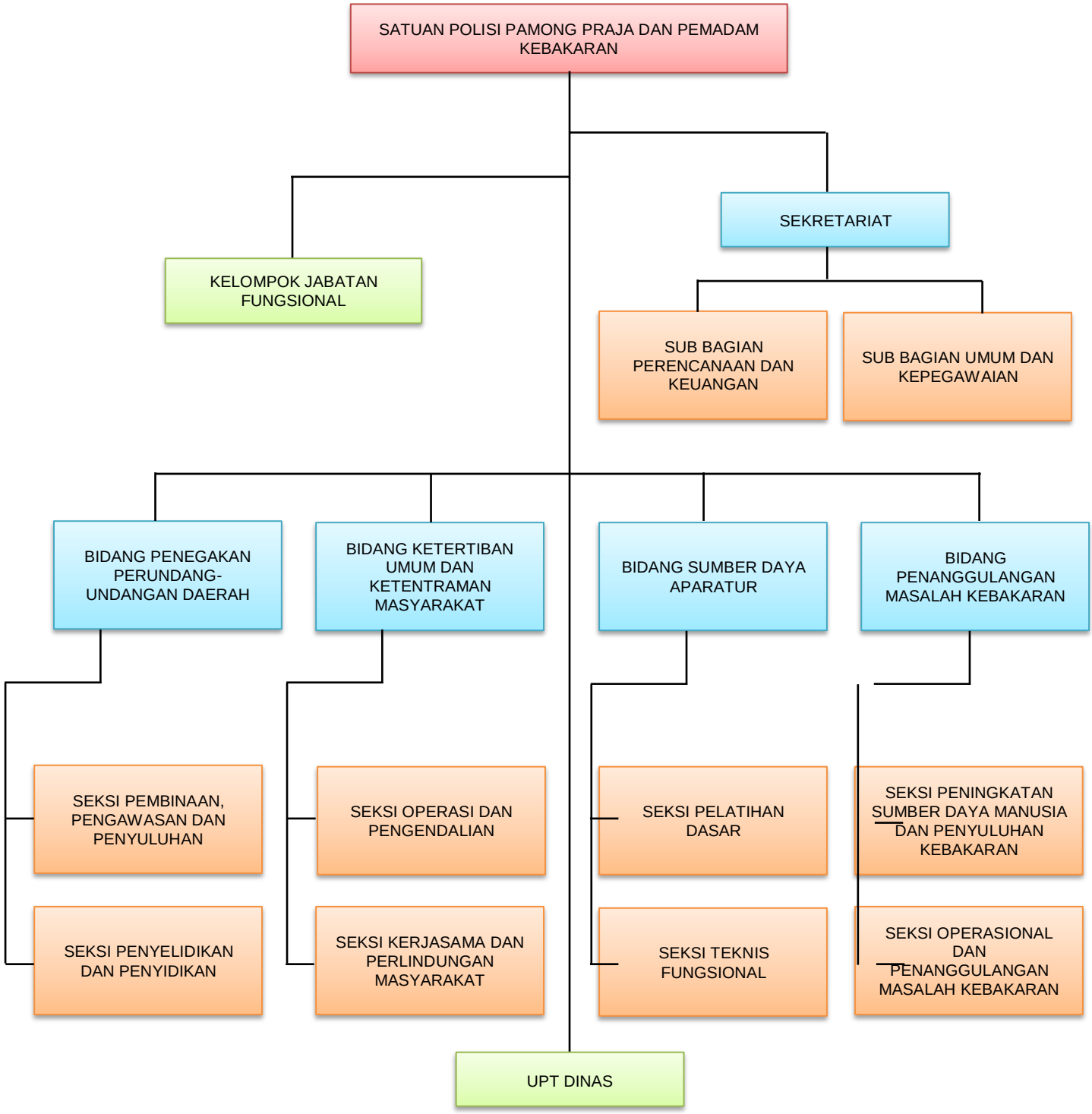
f. Bidang Penggulangan Masalah Kebakaran

1. Seksi Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Penyuluhan Pemadam Kebakaran; dan
2. Seksi Operasional dan Penanggulangan Masalah Kebakaran

g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan/atau

h. UPT Dinas

STRUKTUR ORGANISAS



Susunan Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 113 Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 19 Tahun 2008, terdiri dari :

a. Kepala Kantor;
b. Sub Bagian Tata Usaha;
c. Seksi Ketentraman dan Ketertiban;
d. Seksi Penyidikan dan Pembinaan PPNS;
e. Seksi Penegakan Peraturan Daerah (Perda);
f. Jabatan Fungsional.

Tugas pokok dan fungsi pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 19 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bulungan, adalah sebagai berikut :

1. Kepala Kantor, mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah dibidang penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penyidikan dan pembinaan PPNS serta menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Kantor mempunyai fungsi :
   a. Penyusunan Program dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah;
   b. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di daerah;

c. Pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah;
d. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparat lainnya;
e. Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.

2. Sub Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan program dan kegiatan, melaksanakan administrasi ketatausahaan, kepegawaian, umum dan keuangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi sebagai :
   a. Pelaksaaan penyuluhan dalam rangka penciptaan ketentraman dan ketertiban;
   b. Pelaksanaan koordinasi operasi lapangan dengan instansi terkait;
   c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas dan fungsinya.
3. Seksi Penyidikan dan Pemmbinaan PPNS, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan dan penyusunan bahan pembinaan dalam rangka koordinasi pelaksanaan penyidikan serta pembinaan dan pemberdayaan PPNS. Seksi Penyidikan dan Pemmbinaan PPNS mempunyai fungsi :
   a. Penyiapan dan penyusunan bahan pembinaan dalam rangka mengkoordinasikan pelaksanaan penyidikan dan pembinaan PPNS;

b. Pelaksanaan inventarisasi, pengumpulan bahan dan data dalam rangka pelaksanaan penyidikan;
c. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas penyidikan dengan lembaga penyidik serta instansi terkait;
d. Penyusunan laporan evaluasi pelaksanaan tugas penyidik;
e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidang tugas dan fungsinya.

4. Seksi Penegakan Peraturan Daerah, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dan penegakan peraturan daerah serta melaksanakan teknis operasional penyelenggaraan penegakan peraturan daerah dan peraturan Bupati. Seksi Penegakan Peraturan Daerah mempunyai fungsi :
   a. Penyusunan pedoman dan petunjuk teknis penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
   b. Pelaksanaan teknis operasional penyelenggaraan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Disamping menjalankan tugas dan fungsi tersebut, pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan juga melaksanakan kegiatan-kegiatan operasional rutin lainnya, yakni :

a. Kegiatan Operasional Patroli Wilayah (Patwal), dimulai dari Pukul 08.00 s/d 10.30 dan Pukul 14.00 s/d 16.00 Wite yang terbagi dalam 3 (tiga) wilayah;
b. Menjaga pengamanan rumah pejabat pemerintah, yakni : Bupati Bulungan, Wakil Bupati, Sekretaris Daerah, dan Ketua DPRD Kabupaten Bulungan dari Pukul 07.30 s/d 22.00 Wite;
c. Menjaga pengamanan Aset Daerah selama 24 jam, yakni :
    1) Kantor Bupati Bulungan;
    2) Pasar Induk;
    3) Pelabuhan Bongkar Muat;
    4) Pelabuhan Kayan II;
    5) Terminal Tanjung Selor.
d. Dalmas (Pengendalian Masyarakat);
e. Pengawalan Pejabat VIP;
f. Pengamanan Hari-hari Besar;
g. Penertiban aktivitas pasar, pedagang kaki lima (PKL) dan pedagang jajanan keliling;
h. Memonitor, meSemangat Kerja dan mengawasi setiap usaha masyarakat yang tidak memiliki izin usaha;
i. Mengawasi terhadap Galian C;
j. Pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam rangka penertiban gabungan;
k. Tim Gabungan (Satpol PP, Polri, Kejaksaan, Kodim, POM) pengawasan dan pengendalian minuman beralkohol di 10 (sepuluh) Kecamatan;

l. Tim Gabungan Dinas PU, Dinas Sosial, Dinas Perikanan dan Kelautan, Dinas Pertambangan, Dinas Perindagkop dan juga terlibat didalam Tim Pengawasan BBM (Bahan Bakar Minyak Bersubsidi).

10. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan meliputi : jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Secara rinci dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021.

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	69	93,24%
2.	Perempuan	5	6,76%
Jumlah Total		74	100 %

Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan paling banyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 69 orang (93,24%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 5 orang (6,75%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai lembaga teknis daerah, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan dipandang lebih efektif apabila pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsi tersebut adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki mengingat dalam operasionalnya sering berhadapan dengan masyarakat yang majemuk dan mengharuskan adanya tindakan yang tegas untuk setiap penyelesaiannya.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2021.

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	SD	1	1,35%
2.	SMP	2	2,70%
3.	SMA	64	86,48%
4.	Sarjana (S1)	6	8,10%
5.	Pasca Sarjana (S2)	1	1,35%
Jumlah Total		74	100%

Sumber : Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan.

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 74 responden yang terpilih, 64 responden (86,48%) berpendidikan SMA, selanjutnya diikuti oleh responden dengan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 6 orang (8,10%). Responden dengan tingkat pendidikan SMP hanya berjumlah 2 orang (2,70%), sedangkan yang berpendidkan SD dan Pasca Sarjana (S2) masing-masing berjumlah 1 orang (1,35%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan di dominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan SMA. Sehubungan dengan hal tersebut, maka program kompetensi harus dapat dilakukan secara efektif dan berkesinambungan agar pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan maksimal.

11. Deskriptif Variabel Penelitian

a. Tanggapan Responden terhadap Variabel Semangat Kerja (X)

Tanggapan responden mengenai Semangat Kerja dengan indikator penilaiannya meliputi : kompetensi, insentif, *reward*/penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Intensif (X)

No.	Indikator	Kategori Jawaban dan Jumlah Skor					Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Kompetensi	11	38	25	0	0	74
2.	Insentif	10	29	28	6	1	74
3.	*Reward*/Penghargaan	21	45	8	0	0	74
4.	Lingkungan Kerja	7	41	25	1	0	74
Jumlah Skor Total		49	153	86	7	1	296

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4 tersebut, diketahui bahwa pada indikator kompetensi jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 11 orang, kemudian jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 38 orang, selanjutnya jumlah responden yang memilih jawaban Netral (N) sebanyak 25 orang. Pada indikator insentif jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 10 orang, jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 29 orang, dan responden yang memilih jawaban Netral (N) sebanyak 28

orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) masing-masing berjumlah 6 orang dan 1 orang. Pada indikator *Reward*/Penghargaan jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 21 orang, jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 45 orang, dan jumlah responden yang memilih jawaban Netral (N) sebanyak 8 orang. Pada indikator lingkungan kerja jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang, jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 41 orang, dan jumlah responden yang memilih jawaban Netral (N) sebanyak 25 orang. Sedangkan jumlah responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS) hanya berjumlah 1 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari keempat indikator pengukuran Semangat Kerja (X) tersebut jumlah total skor terbanyak untuk jawaban yang paling banyak dipilih responden berada pada alternatif jawaban Setuju (S) dengan jumlah total skor yaitu 153.

b. Tanggapan responden terhadap Variabel Insentif (Y)

Tanggapan responden mengenai Insentif dengan indikator-indikator penilaian/pengukuran meliputi : kualitas kerja (*quality of work*), kuantitas (*quantity of work*), kerjasama (*cooperation*), personal qualities (Kepribadian), *Job Knowledge (pengetahuan), Creativeness*

(gagasan), Dependability (keasadaran), dan Initiative (inisiatif) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden terhadap Insentif (Y)

No.	Indikator	Kategori Jawaban dan Jumlah Skor					Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Kualitas Kerja	54	17	3	0	0	74
2.	Kuantitas Kerja	42	29	3	0	0	74
3.	Kerjasama	42	28	3	1	0	74
4.	Kepribadian	45	27	1	1	0	74
5.	Pengetahuan	47	24	2	1	0	74
6.	Gagasan-gagasan	46	26	1	1	0	74
7.	Keasadaran	45	27	2	0	0	74
8.	Inisiatif	45	27	1	1	0	74
Jumlah Skor Total		366	205	16	5	0	592

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5 menjelaskan bahwa pada indikator kualitas kerja jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 54 orang, kemudian jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 17 orang dan jumlah responden yang memilih jawaban Netral (N) sebanyak 3 orang. Pada indikator kuantitas kerja jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 42 orang, kemudian jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 29 orang, dan jumlah responden yang memilih jawaban Netral (N) sebanyak 3 orang.

Pada indikator kerjasama, jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 42 orang, jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 28 orang, dan jumlah responden yang memilih jawaban Netral (N) sebanyak 3 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS) hanya berjumlah 1 orang. Pada indikator kepriabdian, jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 45 orang, kemudian jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 27 orang, dan jumlah responden yang memilih jawaban Netral (N) dan Tidak Setuju (TS) masing-masing berjumlah 1 orang. Pada indikator pengetahuan, jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 47 orang, kemudian jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 24 orang, dan jumlah responden yang memilih jawaban Netral (N) 2 orang dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang. Pada indikator gagasan-gagasan, jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 46 orang, kemudian jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 26 orang, dan jumlah responden yang memilih jawaban Netral (N) 1 orang dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang. Pada indikator kesadaran, jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 45 orang, kemudian jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 27 orang, dan jumlah responden yang

memilih jawaban Netral (N) 2 orang. Pada indikator inisiatif, jumlah responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 45 orang, kemudian jumlah responden yang memilih jawaban Setuju (S) sebanyak 27 orang, dan jumlah responden yang memilih jawaban Netral (N) 1 orang dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden lebih memilih jawaban Sangat Setuju (SS) untuk kedelapan indikator pengukuran variabel Insentif (Y).

12. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Pada penelitian ini uji validitas dan reliabilitas data dilakukan untuk menguji dan/atau membuktikan apakah instrumen yang digunakan untuk pengukur variabel penelitian valid dan reliabel atau tidak. Untuk menguji validitas dan reliabilitas data kuesioner penelitian, maka dilakukan analisis data dengan bantuan program SPSS18 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil uji validitas dan reliabilitas data insentif yang dianalisis secara bersamaan dengan bantuan program SPSS18 adalah sebagai berikut :

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Output *Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dari output tersebut dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 74 dengan persentase 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) karena jumlah total data yang digunakan terbukti valid.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	4

Output *Reliability Statistics* menjelaskan hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha* dimana batas nilai Alpha yang digunakan adalah 0,6. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Alpha untuk variabel insentif sebesar 0,802 yang berarti bahwa nilai tersebut terbukti lebih besar dari batas nilai Alpha yang digunakan yaitu 0,6 sehingga reliabilitas yang

terjadi pada variabel insentif dapat dikategorikan baik dan indikator pengukuran insentif telah reliabel.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompetensi	11.46	2.854	.761	.682
Insentif	11.72	2.644	.572	.796
Reward/Penghargaan	11.09	3.511	.517	.796
Lingkungan kerja	11.54	3.101	.671	.729

Output *Item-Total Statistics* menjelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan analisis *reliability* secara bersamaan. Kolom *Corrected Item-Total Correlation* menjelaskan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefesien korelasi untuk menghindari efek *spurious overlap* dengan nilai minimal korelasi yang digunakan adalah 0,30. Dari output tersebut diketahui bahwa keempat indikator yang digunakan untuk mengukur Insentif terbukti valid karena masing-masing memiliki nilai diatas 0,30.

Hasil uji validitas dan reliabilitas data Semngat Kerja yang dianalisis secara bersamaan dengan bantuan program SPSS18 adalah sebagai berikut :

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Output *Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dari output tersebut dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 74 dengan persentase 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) karena jumlah total data yang digunakan terbukti valid.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	4

Output *Reliability Statistics* menjelaskan hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha* dimana batas nilai Alpha yang digunakan adalah 0,6. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Alpha untuk variabel Semangat Kerja kerja sebesar 0,791 yang berarti bahwa nilai tersebut terbukti lebih besar dari batas nilai Alpha yang digunakan yaitu 0,6 sehingga

reliabilitas yang terjadi pada variabel Semangat Kerja dapat diterima dan instrumen penelitian telah reliabel.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas kerja	13.59	2.190	.611	.739
Kuantitas kerja	13.77	1.988	.654	.713
Kerjasama	13.80	1.671	.779	.638
Kepribadian	13.73	2.310	.397	.838
Pengetahuan	13.65	2.268	.712	.635
Gagasan-gagasan	13.69	1.268	.617	.737
Kesadaran	13.76	1.258	.616	.639
Inisiatif	13.65	1.248	.714	.637

Output *Item-Total Statistics* menjelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan analisis *reliability* secara bersamaan. Kolom *Corrected Item-Total Correlation* menjelaskan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefesien korelasi untuk menghindari efek *spurious overlap* dengan nilai minimal korelasi yang digunakan adalah 0,30. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai koefesien korelasi untuk kualitas kerja sebesar 0,611, kemudian untuk kuantitas kerja nilai koefesien korelasinya sebesar 0,654, dan untuk kerjasama nilai koefesien korelasinya sebesar 0,779. Sedangkan untuk Kepribadian nilai koefesien korelasinya sebesar 0,397. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedelapan indikator yang digunakan untuk mengukur Semangat Kerja terbukti dapat diterima dan instrumen penelitian secara keseluruhan telah

reliabel dan dari kedelapan indikator tersebut kerjasama memiliki nilai koefesien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan ketiga indikator lainnya.

13. Analisis Regresi Sederhana

Pada penelitian ini untuk menganalisis data variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) maka digunakan program SPSS18 yang dapat menginterprestasikan pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program SPSS18 diperoleh nilai sebagai berikut :

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X.
```

Regression

[DataSet0]

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.318[a]	.101	.089	1.758

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

Output *Model Summary* tersebut menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana (R), koefesien determinasi (*R Square*), koefesien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*), dan ukuran kesalahan prediksi (*Std Error of the estimate*). R dalam analisis regresi linear sederhana menunjukkan korelasi sederhana (korelasi Pearson), yaitu korelasi antara satu variabel independen yakni variabel insentif terhadap satu variabel dependen yakni variabel Semangat Kerja kerja. Angka R yang diperoleh dari analisis tersebut sebesar 0,318 yang berarti bahwa korelasi antara variabel insentif dengan Semangat Kerja kerja berada pada tingkatan/kategori rendah. Kemudian *R Square* (R^2) atau kuadrat dari R menunjukkan nilai koefesien determinasi, dimana angka ini akan diubah kedalam bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen yakni variabel Semangat Kerja kerja terhadap variabel dependen yakni variabel Insentif. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,101 yang berarti

bahwa persentase sumbangan variabel insentif sebagai variabel independen (X) terhadap variabel Semangat Kerja kerja sebagai vaiabel dependen (Y) sebesar 10,1% sedangkan 89,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Selanjutnya *Adjusted R Square* merupakan *R Square* yang telah disesuaikan dan dari model tersebut diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,089 yang menunjukkan sumbangan pengaruh variabel insentif sebagai variabel independen (X) terhadap variabel Semangat Kerja kerja sebagai variabel dependen (Y).

Sedangkan *Standard Error of the Estimate* menjelaskan tentang ukuran kesalahan prediksi. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 1,758 yang artinya kesalahan dalam memprediksi Insentif sebesar 1,758%.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.031	1	25.031	8.103	.006[a]
	Residual	222.428	72	3.089		
	Total	247.459	73			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja Kerja
b. Dependent Variable: Insentif

Output ANOVA tersebut menjelaskan hasil uji F atau uji koefesien regresi secara bersamaan. Bagian *Sum of Square* diketahui jumlah kuadrat regresi variabel sebesar 25,031 dan jumlah kuadrat residu sebesar 222,428 dengan total jumlah kuadratnya adalah 247,459. Pada derajat kebebasan (df) 1 nilai rata-rata jumlah kuadrat regresi sebesar 25,031, dan pada derajat

kebebasan (df) 72 yang diperoleh dari N-2, diketahui nilai rata-rata jumlah kuadrat residu sebesar 3,089. Pada bagian F, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 8,103, dengan taraf signifikansi 0,05 dan db = 1 sebagai angka pembilang dan db = 72 sebagai angka penyebut maka diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,974. Selanjutnya pada bagian Signifikansi (Sig.) diketahui nilai signifikansi pada uji F kurang dari 0,05 yang merupakan taraf signifikansi yang digunakan (0,006 < 0,05) sehingga nilai F_{hitung} terbukti lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan perbandingan nilai yaitu 8,103 > 3,974. Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap meningkatkan Semangat Kerja kerja pegawai .

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14.318	1.413		10.134	.000
	Insentif	.261	.092	.318	2.847	.006

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Kerja

Output *Coefficients* tersebut menjelaskan tentang nilai koefesien, nilai t hitung, dan nilai signifikansi yang digunakan. Bagian *Unstandardized Coefficients* menjelaskan nilai koefesien yang belum terstandarisasi. Nilai ini menggunakan satuan yang digunakan pada data variabel dependen yakni variabel Semangat Kerja Kerja yang terbagi menjadi dua bagian yakni koefesien B dan *Standart Error*. Koefesien B menjelaskan tentang nilai konstan dan koefesien regresi antara variabel dependen (Y) dengan variabel

independen (X), dan dari model tersebut diketahui nilai konstan dan koefesien regresi untuk variabel insentif sebesar 0,261 dengan nilai *constant* sebesar 14,318. *Standard Error* menjelaskan nilai maksimum kesalahan yang dapat terjadi dalam memperkirakan rata-rata populasi berdasarkan sampel dan nilai ini untuk mencari t hitung dengan cara membagi koefesien *standard error*. Dari output tersebut diketahui nilai *standard error constant* sebesar 1,413 dan 0,092 untuk variabel Semangat Kerja. Bagian *Standardized Coefficients* menjelaskan nilai koefesien yang sudah terstandarisasi. Nilai koefesien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) semakin tidak kuat atau semakin lemah, dan melihat nilai koefesien Beta pada output tersebut sebesar 0,318 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Semangat Kerja kerja dengan Insentif semakin lemah atau tidak kuat. Bagian t (t hitung) merupakan pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan membandingan nilai yang diperoleh dengan t tabel, dan dari output tersebut diketahui t hitung sebesar 2,847. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi ($\alpha = 0,025$) untuk uji dua sisi dengan derajat kebebasannya (df) = 72 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,993/--1,993 yang berarti bahwa insentif berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja kerja. Bagian Signifikansi (Sig.) menjelaskan besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Berdasarkan signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai signifikansi pada output,

diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja kerja dengan perbandingan nilai signifikansi yaitu 0,006 < 0,05. Untuk mengetahui bentuk persamaan regresi antara insentif sebagai variabel independen (X) dengan Semangat Kerja kerja sebagai variabel dependen (Y), maka nilai-nilai pada output *Coefficients* dimasukkan kedalam persamaan regresi dan diperoleh bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$\hat{Y} = a + bX$

$\hat{Y} = 14{,}318 + 0{,}261X$

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Nilai konstanta (a) adalah 14,318 yang berarti bahwa apabila insentif nilainya 0, maka Semangat Kerja Kerja sebesar 14,318;
b. Nilai koefesien regresi variabel independen (X) yakni Insentif adalah 0,261 yang berarti bahwa setiap peningkatan Insentif sebesar 1%, maka Semangat Kerja Kerja juga akan meningkat sebesar 0,261. Sebaliknya jika setiap penurunan insentif sebesar 1%, maka Semangat Kerja Kerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,261.

B. Pembahasan

Insentif pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (As'ad, 2001 :

13). Salah satu cara untuk meningkatkan Insentif dalam organisasi adalah melalui pemberian Semangat Kerja. Pemberian Insentif tersebut merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik, karena Semangat Kerja adalah segala sesuatu yang mengerahkan dan mendorong seseorang berperilaku tertentu atau paling tidak berkeinginan untuk berperilaku tertentu (Irine 2008 : 30). Semangat Kerja juga dapat didefinisikan sebagai merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi agar tercapainya tujuan. (Siagian, 2002 : 102).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bulungan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Insentif terhadap semngat kerja pegawai, dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu Insentif sebagai variabel independen (X) dan Semangat Kerja Kerja sebagai variabel dependen (Y). Untuk mengukur Insentif sebagai variabel independen (X), penulis menggunakan 4 (empat) indikator, yakni : kompetensi, insentif, pengakuan/ penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan Semangat Kerja Kerja sebagai variabel dependen (Y) juga diukur dengan 8 (delapan) indikator, meliputi : kualitas kerja (*quality of work*), kuantitas (*quantity of work*), kerjasama (*cooperation*), personal qualities (Kepribadian), *Job Knowledge (pengetahuan), Creativeness (gagasan), Dependability (keasadaran), dan Initiative (inisiatif).* Sebelum melakukan pengukuran

tersebut, terlebih dahulu ditentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian berdasarkan teknik-teknik sampling yang ada. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 74 orang responden yang terdiri dari 58 orang pegawai negeri sipil, dan 16 orang responden pegawai kontrak/ non PNS. Selanjutnya kepada 74 orang responden tersebut masing-masing diberikan sejumlah pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner agar mudah dipahami oleh responden tersebut. Data hasil kuesioner, selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan dengan bantuan program SPSS 18 diperoleh hasil sebagai berikut.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas data Semangat Kerja yang dianalisis secara bersamaan dengan bantuan program SPSS 18 diketahui bahwa output *Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dari output tersebut dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 74 dengan persentase 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) karena jumlah total data yang digunakan terbukti valid. Kemudian output *Reliability Statistics* menjelaskan hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha* dimana batas nilai Alpha yang digunakan adalah 0,6. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Alpha untuk variabel Semangat Kerja sebesar 0,802 yang berarti bahwa nilai tersebut terbukti lebih besar dari batas nilai Alpha yang digunakan yaitu 0,6 sehingga reliabilitas yang terjadi pada variabel Insentif dapat dikategorikan baik dan

indikator pengukuran Insentif telah reliabel. Sedangkan output *Item-Total Statistics* menjelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan analisis *reliability* secara bersamaan. Kolom *Corrected Item-Total Correlation* menjelaskan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefesien korelasi untuk menghindari efek *spurious overlap* dengan nilai minimal korelasi yang digunakan adalah 0,30. Dari output tersebut diketahui bahwa keempat indikator yang digunakan untuk mengukur Insentif terbukti valid karena masing-masing memiliki nilai diatas 0,30.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas data Insentif yang dianalisis secara bersamaan dengan bantuan program SPSS 18 diketahui bahwa output *Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dari output tersebut dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 74 dengan persentase 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) karena jumlah total data yang digunakan terbukti valid. Kemudian output *Reliability Statistics* menjelaskan hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha* dimana batas nilai Alpha yang digunakan adalah 0,6. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Alpha untuk variabel Semangat Kerja sebesar 0,791 yang berarti bahwa nilai tersebut terbukti lebih besar dari batas nilai Alpha yang digunakan yaitu 0,6 sehingga reliabilitas yang terjadi pada variabel Semangat Kerja kerja dapat diterima dan instrumen penelitian telah reliabel. Sedangkan output *Item-Total Statistics* menjelaskan hasil uji

validitas dan reliabilitas dengan analisis *reliability* secara bersamaan. Kolom *Corrected Item-Total Correlation* menjelaskan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefesien korelasi untuk menghindari efek *spurious overlap* dengan nilai minimal korelasi yang digunakan adalah 0,30. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai koefesien korelasi untuk kualitas kerja sebesar 0,611, kemudian untuk kuantitas kerja nilai koefesien korelasinya sebesar 0,654, dan untuk kerjasama nilai koefesien korelasinya sebesar 0,779. Sedangkan untuk Kepribadian nilai koefesien korelasinya sebesar 0,397. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedelapan indikator yang digunakan untuk mengukur Semangat Kerja kerja terbukti dapat diterima dan instrumen penelitian secara keseluruhan telah reliabel dan dari kedelapan indikator tersebut kerjasama memiliki nilai koefesien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan tujuh indikator lainnya.

Untuk dapat menginterpretasikan pengaruh Insentif sebagai variabel independen (X) terhadap Semangat Kerja Kerja sebagai variabel dependen (Y), maka dilakukan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS18 dan diperoleh hasil bahwa pada bagian output Model Summary dijelaskan mengenai ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana (R), koefesien determinasi (*R Square*), koefesien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*), dan ukuran kesalahan prediksi (*Std Error of the estimate*). R dalam analisis regresi linear sederhana menunjukkan korelasi sederhana (korelasi Pearson), yaitu korelasi antara satu

variabel independen yakni variabel Intensif terhadap satu variabel dependen yakni variabel Semangat Kerja Kerja. Angka R yang diperoleh dari analisis tersebut sebesar 0,318 yang berarti bahwa korelasi antara variabel Insentif dengan Semangat Kerja Kerja berada pada tingkatan/kategori rendah. Kemudian *R Square* (R^2) atau kuadrat dari R menunjukkan nilai koefesien determinasi, dimana angka ini akan diubah kedalam bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen yakni variabel Insentif terhadap variabel dependen yakni variabel Semangat Kerja Kerja. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,101 yang berarti bahwa persentase sumbangan variabel Insentif sebagai variabel independen (X) terhadap variabel Semangat Kerja Kerja sebagai vaiabel dependen (Y) sebesar 10,1% sedangkan 89,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Selanjutnya *Adjusted R Square* merupakan *R Square* yang telah disesuaikan dan dari model tersebut diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,089 yang menunjukkan sumbangan pengaruh variabel Insentif sebagai variabel independen (X) terhadap variabel Semangat Kerja Kerja sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan *Standard Error of the Estimate* menjelaskan tentang ukuran kesalahan prediksi. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 1,758 yang artinya kesalahan dalam memprediksi Insentif sebesar 1,758%.

Pada bagian output ANOVA dijelaskan mengenai hasil uji F atau uji koefesien regresi secara bersamaan. Bagian *Sum of Square* diketahui jumlah kuadrat regresi variabel sebesar 25,031 dan jumlah kuadrat residu sebesar

222,428 dengan total jumlah kuadratnya adalah 247,459. Pada derajat kebebasan (df) 1 nilai rata-rata jumlah kuadrat regresi sebesar 25,031, dan pada derajat kebebasan (df) 72 yang diperoleh dari N-2, diketahui nilai rata-rata jumlah kuadrat residu sebesar 3,089. Pada bagian F, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 8,103, dengan taraf signifikansi 0,05 dan db = 1 sebagai angka pembilang dan db = 72 sebagai angka penyebut maka diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,974. Selanjutnya pada bagian Signifikansi (Sig.) diketahui nilai signifikansi pada uji F kurang dari 0,05 yang merupakan taraf signifikansi yang digunakan (0,006 < 0,05) sehingga nilai F_{hitung} terbukti lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan perbandingan nilai yaitu 8,103 > 3,974. Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Kerja Pegawai.

Output *Coefficients* tersebut menjelaskan tentang nilai koefesien, nilai t hitung, dan nilai signifikansi yang digunakan. Bagian *Unstandardized Coefficients* menjelaskan nilai koefesien yang belum terstandarisasi. Nilai ini menggunakan satuan yang digunakan pada data variabel dependen yakni variabel Semangat Kerja Kerja Pegawai yang terbagi menjadi dua bagian yakni koefesien B dan *Standart Error*. Koefesien B menjelaskan tentang nilai konstan dan koefesien regresi antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X), dan dari model tersebut diketahui nilai konstan dan koefesien regresi untuk variabel Insentif sebesar 0,261 dengan nilai *constant* sebesar 14,318. *Standard Error* menjelaskan nilai maksimum kesalahan yang dapat terjadi dalam memperkirakan rata-rata populasi berdasarkan sampel

dan nilai ini untuk mencari t hitung dengan cara membagi koefesien *standard error*. Dari output tersebut diketahui nilai *standard error constant* sebesar 1,413 dan 0,092 untuk variabel Insentif. Bagian *Standardized Coefficients* menjelaskan nilai koefesien yang sudah terstandarisasi. Nilai koefesien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) semakin tidak kuat atau semakin lemah, dan melihat nilai koefesien Beta pada output tersebut sebesar 0,318 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Insentif dengan Semangat Kerja Kerja semakin lemah atau tidak kuat. Bagian t (t hitung) merupakan pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan membandingan nilai yang diperoleh dengan t tabel, dan dari output tersebut diketahui t hitung sebesar 2,847. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi ($\alpha = 0{,}025$) untuk uji dua sisi dengan derajat kebebasannya (df) = 72 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,993/-2,201 yang berarti bahwa Semangat Kerja Kerja berpengaruh positif terhadap Insentif. Bagian Signifikansi (Sig.) menjelaskan besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Berdasarkan signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai signifikansi pada output, diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Kerja dengan perbandingan nilai signifikansi yaitu $0{,}006 < 0{,}05$. Untuk mengetahui bentuk persamaan regresi antara Insentif sebagai variabel independen (X) dengan Semangat Kerja

Kerja sebagai variabel dependen (Y), maka nilai-nilai pada output *Coefficients* dimasukkan kedalam persamaan regresi dan diperoleh bentuk persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = 14{,}318 + 0{,}261X$.

Hal ini dikarenakan terdapat pegawai yang menyatakan insentif tidak hanya diberikan saat hari raya saja, tetapi diberikan pada saat pegawai mampu mencapai tujuan program kegiatan serta oragnisasi tersebut. Selain itu insentif juga diberikan tidak hanya meliputi promosi dan jabatan tetapi insentif diberikan jika pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja oragnisasi menjadi lebih baik dan dapat berkembang dengan lebih pesat dari yang seharusnya, maka insentif terhadap Semangat Kerja kerja pegawai juga akan meningkat tetapi jika menurun akan berpengaruh terhadap kinerjanya juga.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas data variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) diketahui bahwa data kuesioner yang digunakan terbukti valid dan reliabel sehingga tidak ada data *case* yang dikeluarkan (*exclude*).
2. Bentuk persamaan garis regresi dari 2 (dua) variabel penelitian yang digunakan adalah Y = 14,318 + 0,261X. Sedangkan nilai koefesien korelasi (*r*) antara Insentif sebagai variabel independen (X) dengan Semangat Kerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y) sebesar 0,318 yang tergolong lemah.
3. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa secara bersamaan variabel Insentif (X) berpengaruh signifikan dengan variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan perolehan nilai sebesar 8,103 dengan taraf signifikansi 0,05 dan db = 1 sebagai angka pembilang dan db = 72 sebagai angka penyebut maka diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,974.
4. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa secara parsial variabel Insentif (X) memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel Semangat Kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,847 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan 2

sisi (α = 0,025) untuk uji dua sisi dengan derajat kebebasannya (df) = 72 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,993/-1,993.

5. Insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang kepada pegawai agar termotivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan Organisasi, karena pemberian insentif dapat meningkatkan potensi semangat kerja pegawai dalam bekerja.
6. Reward/penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai. reward merupakan suatu penghargaan yang diberikan bukan dalam bentuk uang kepada pegawai akan tetapi seperti promosi jabatan dan tunjangan agar termotivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan Organisasi,
7. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kompetensi meliputi pengetahuan,keterampilan, perilaku, sikap,motif dan bakatnya, yang kemudian dapat di amati, di ukur, dan di evaluasi.
8. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat terus berkarya dan bekerja secara optimal

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran atau rekomendasi yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Kantor Satpol PP Kabupaten Bulungan perlu adanya evaluasi secara konprehensif mengenai pemberian Insentif terhadap para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bulungan salah satunya melalui program-program tersebut dengan memperhatikan tingkat prioritas sesuai dengan kebutuhan organisasi secara terencana, konsisten, dan berkesinambungan.
2. Bagi Penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama, hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja pegawai secara individual, maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

Bernardin, H.John and Russel. 2010. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill

Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). Human Resource Management an experiental approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.

Effendy. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Karyawan Pada PT Optima Media Sinergi. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(1), 12–16. https://doaj.org/article/03769808e36846bf9ca2a0b732fdd31d

Fauzan. (2018). Pengaruh Insentif, Kompensasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT.BRI (PERSERO).TBK Kantor Cabang Bengkulu. Creative Research Management Journal-CRM, 1(1), 35.

Fitirani, Wulan. 2020. Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang). Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi S1 Perbankan Syariah IAIN Salatiga. Pembimbing: Qi Mangku Bahjatullah, Lc., M.SI.

Hasibuan, S.P. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. 2006. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan. 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara

Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.

Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 18.* Cetakan Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, F. Cardoso. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung. PT. Revika Aditama.

Mangkunegara, 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, P. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, P. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya.

Kusuma, Aster Andriani. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apie Indo Karunia. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2, Nomor 2.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Manullang. 2000. "Manajemen Personalia". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Manullang. 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE.

Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.

Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nafrizal, A. R., & Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh. Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala , Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-67.

Siagian, Sondong. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan kesembilan. Bandung: CV. Alfabeta.

Trihendradi. C. (2011). *Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik menggunakan SPPP 19: Deskriptif, Parametrik, dan Non Parametrik.* Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.

Panggabean, M. S. (2004). Manajemen Sumberdaya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia

Rivai, H.V., & Sagala. E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Rohcamteal, H. 2013. Statistika Penelitian. Bandung: Pustaka Setia.

Winardi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafiti.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

JURNAL

Aksinapang, Syamsul Bachri, & Idris Aziz. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. Jurnal Katalogis, 6(4), 182–194. Alisa. (2016).

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 32(2), 69–76. Arlianti, Rahman, T., & Indriati Sumarni. (2019).

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada cv.yazid bersaudara cabang tanjung kabupaten tabalong. Jurnal Administrasi PB, 2(1), 281–292. Bagus, Agung Wahyudi Sirait, Tri Fena Siburian, & Oktavia Sabrina Br. Karo. (2019).

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Karyawan Pada PT Optima Media Sinergi. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(1), 12 Effendy. (2019).

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pagosit 17 (Bank BPR). Jurnal Mutiara Manajemen, 4(1), 1–12. https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.338 Basori, Prahiawan, & Daenulhay. (2017).

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). Jurnal Riet Bisnis Manajemen Tirtayasa, 1(November), 2.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. Jurnal Katalogis, 6(4), 182–194. Alisa. (2016).

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 32(2), 69–76. Arlianti, Rahman, T., & Indriati Sumarni. (2019).

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada cv.yazid bersaudara cabang tanjung kabupaten tabalong. Jurnal Administrasi PB, 2(1), 281–292. Bagus, Agung Wahyudi Sirait, Tri Fena Siburian, & Oktavia Sabrina Br. Karo. (2019).

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pagosit 17 (Bank BPR). Jurnal Mutiara Manajemen, 4(1), 1–12. https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.338 Basori, Prahiawan, & Daenulhay. (2017).

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). Jurnal Riet Bisnis Manajemen Tirtayasa, 1(November), 2.

Hendardi,Nasionalisme dan Hak Asasi Manusia.
http://mail2.factsoft.de/pipermail/national/2003- June/017552.html

PERATURAN

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satpol PP.

Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 19 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah.

YAYASAN PENDIDIKAN TANAH SERIBU
UNIVERSITAS KALTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
Kampus Unikaltar Jalan Sengkawit Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara
Telepon (0552) 23190, unikaltar.ac.id

Nomor : 007/IP/AN-Fisipol/Unikaltar/I/2021 Tanjung Selor, 25 Januari 2021
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Yth. **Kepala Satuan Polisi Pamong Praja**
Kabupaten Bulungan

Dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) Mahasiswa Strata Satu (S1) Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan Izin Penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama	:	Martinus Lubin
NPM	:	201651132
Semester	:	IX (sembilan)
Metode Penelitian	:	Analisis Kuantitatif
Lama Penelitian	:	25 Januari s.d 25 Mei 2021
Judul Skripsi	:	**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN BULUNGAN**

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi

Syaini, S. Sos., M. IP
NIDN. 1103108201

PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN

SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN

Jl. Kol. Soetadji, Telepon (0552) 21018 Fax. (0552) 23356

TANJUNG SELOR KODE POS 77212

N=02°50.433'E=117°22.375

Nomor : 400/129/SEK-SPP & PK/2021 Tanjung Selor, 22 Februari 2021
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Ketua Program Studi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Kaltara
*di*_
Tanjung Selor

Sehubungan dengan surat Ketua Program Studi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Kaltara Nomor : 007/IP/AN-Fisipol/Unikaltar/I/2021 tanggal 25 Januari 2021 Perihal Izin Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi atas nama :

Nama : Martinus Lubin
Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bulungan"

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, bahwa pada Prinsipnya kami tidak keberatan dan Menyetujui Permohonan izin penelitian tersebut dengan catatan izin melakukan Penelitian digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan Akademik (Penyusunan Skripsi).

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Subbag Umum & Kepegawaian

Saptv Amos
Penata Tk. I/III d
Nip. 19651107 198603 2 011

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : ……..

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan Terakhir : 1. SD 4. Diploma I, II, III

2. SMP 5. Sarjana (S1)

3. SLTA 6. Pasca Sarjana (S2)

B. INSENTIF SEBAGAI VARIABEL INDEPENDEN (X)

1. Apakah anda setuju bahwa dengan diterapkannya program pengembangan pegawai dapat meningkatkan dan/atau mengoptimalkan kinerja pegawai ?
   a. Sangat setuju
   b. Setuju
   c. Netral
   d. Tidak setuju
   e. Sangat tidak setuju

2. Bagaimana pendapat anda mengenai insentif yang diberikan pimpinan organisasi terhadap pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan benar serta mampu meningkatkan kinerja dan/atau produktivitas kerja organisasi?
   a. Sangat setuju
   b. Setuju
   c. Netral
   d. Tidak setuju
   e. Sangat tidak setuju

3. Apakah anda setuju bahwa setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja, berhak mendapatkan *reward* atau penghargaan baik dari sesama rekan kerja maupun pimpinan organisasi ?
   a. Sangat setuju
   b. Setuju
   c. Netral
   d. Tidak setuju
   e. Sangat tidak setuju

4. Apakah anda setuju dengan pendapat yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dimana anda bekerja saat ini sudah kondusif ?
   a. Sangat setuju
   b. Setuju
   c. Netral

d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju

C. SEMANGAT KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL DEPENDEN (Y)

1. Pada saat menjalankan tugas, fungsi dan/atau wewenang anda sebagai pegawai, apakah anda selalu memperhitungkan dan memprioritaskan kualitas pekerjaan tersebut ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Jarang
   e. Tidak pernah

2. Apakah kuantitas pekerjaan yang anda kerjakan selalu disesuaikan dengan target atau misi organisasi ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Jarang
   e. Tidak pernah

3. Apakah anda selalu bekerjasama dalam menjalankan tugas dan fungsi serta pekerjaan lainnya terutama pada saat melakukan penertiban umum dan penegakan Peraturan Daerah ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Jarang
   e. Tidak pernah

4. Apakah anda selalu berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan anda secara efesien dan efektif ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Jarang
   e. Tidak pernah

“TERIMA KASIH”

Tabel 6.
Rekapitulasi hasil kuesioner terhadap variabel Insentif (X)

No. Resp	Item-item pertanyaan				X
	1	2	3	4	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	4	3	4	4	15
2	4	3	4	4	15
3	4	3	4	4	15
4	4	3	5	4	16
5	4	3	5	4	16
6	4	3	5	4	16
7	4	3	4	4	15
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	3	4	5	3	15
12	3	4	4	4	15
13	3	3	4	4	14
14	3	3	4	4	14
15	3	3	3	3	12
16	3	3	4	3	13
17	3	3	4	4	14
18	3	3	4	4	14
19	3	3	5	4	15
20	3	3	4	2	12
21	3	3	3	3	12
22	3	3	4	3	13
23	3	3	4	3	13
24	3	3	3	4	13
25	3	4	4	4	15
26	3	2	4	3	12
27	4	2	4	3	13
28	4	4	4	3	15
29	4	4	4	3	15
30	5	5	5	5	20
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	3	15

40	5	5	5	4	19
41	5	4	5	4	18

Lanjutan Tabel 6.

(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**
42	5	5	5	5	20
43	5	5	5	5	20
44	4	4	5	3	16
45	5	5	5	5	20
46	5	5	5	4	19
47	5	5	5	4	19
48	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	16
55	4	3	3	3	13
56	4	3	4	3	14
57	3	3	4	3	13
58	3	2	5	3	13
59	3	2	3	3	11
60	4	2	4	3	13
61	4	3	5	3	15
62	3	3	3	3	12
63	3	4	4	3	14
64	3	4	4	3	14
65	4	3	4	4	15
66	4	3	4	3	14
67	4	2	5	4	15
68	4	1	5	4	14
69	4	4	4	4	16
70	3	3	4	4	14
71	3	3	3	3	12
72	3	4	3	3	13
73	4	4	4	4	16
74	4	4	4	4	16
Jumlah Total					1130

Tabel 7.
Rekapitulasi hasil kuesioner terhadap variabel Semangat Kerja Pegawai(Y)

No. Resp	Item-item pertanyaan								Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	5	5	5	5	0	0	0	0	20
2	5	5	5	5	0	0	0	0	20
3	5	4	5	5	0	0	0	0	19
4	5	5	5	5	0	0	0	0	20
5	5	5	5	5	0	0	0	0	20
6	5	5	5	5	0	0	0	0	20
7	4	4	4	5	0	0	0	0	17
8	4	4	4	5	0	0	0	0	17
9	5	5	5	5	0	0	0	0	20
10	5	4	5	5	0	0	0	0	19
11	4	4	5	5	0	0	0	0	18
12	5	5	5	5	0	0	0	0	20
13	5	5	5	5	0	0	0	0	20
14	5	5	5	5	0	0	0	0	20
15	5	5	5	4	0	0	0	0	19
16	5	4	4	4	0	0	0	0	17
17	5	5	5	5	0	0	0	0	20
18	5	4	4	4	0	0	0	0	17
19	5	5	5	5	0	0	0	0	20
20	5	5	5	4	0	0	0	0	19
21	5	5	5	4	0	0	0	0	19
22	5	5	5	5	0	0	0	0	20
23	5	5	5	5	0	0	0	0	20
24	5	5	5	5	0	0	0	0	20
25	5	5	5	5	0	0	0	0	20
26	5	5	5	4	0	0	0	0	19
27	5	4	4	4	0	0	0	0	17
28	5	5	5	5	0	0	0	0	20
29	5	5	5	4	0	0	0	0	19
30	5	5	5	5	0	0	0	0	20
31	5	5	5	5	0	0	0	0	20
32	5	5	5	5	0	0	0	0	20
33	4	4	4	5	0	0	0	0	17
34	5	4	4	4	0	0	0	0	17
35	5	5	5	4	0	0	0	0	19
36	5	5	5	4	0	0	0	0	19
37	5	5	5	5	0	0	0	0	20

38	5	5	5	5	0	0	0	0	20
39	5	4	4	4	0	0	0	0	17
40	5	5	5	5	0	0	0	0	20
41	5	4	4	5	0	0	0	0	18

Lanjutan Tabel 7.

42	5	4	4	5	0	0	0	0	18
43	5	5	5	5	0	0	0	0	20
44	5	5	5	5	0	0	0	0	20
45	5	5	5	5	0	0	0	0	20
46	5	5	5	5	0	0	0	0	20
47	5	5	5	5	0	0	0	0	20
48	5	4	4	5	0	0	0	0	18
49	5	5	5	5	0	0	0	0	20
50	5	5	5	5	0	0	0	0	20
51	5	5	5	5	0	0	0	0	20
52	5	5	5	4	0	0	0	0	19
53	5	4	4	4	0	0	0	0	17
54	5	4	4	4	0	0	0	0	17
55	5	4	4	4	0	0	0	0	17
56	5	4	4	4	0	0	0	0	17
57	4	4	4	4	0	0	0	0	16
58	4	4	4	5	0	0	0	0	17
59	4	4	4	5	0	0	0	0	17
60	4	5	4	5	0	0	0	0	18
61	5	5	3	3	0	0	0	0	16
62	4	5	4	2	0	0	0	0	15
63	3	4	3	4	0	0	0	0	14
64	4	4	3	4	0	0	0	0	15
65	4	4	2	4	0	0	0	0	14
66	4	3	4	4	0	0	0	0	15
67	4	4	4	4	0	0	0	0	16
68	4	3	4	4	0	0	0	0	15
69	3	3	4	4	0	0	0	0	14
70	4	4	4	4	0	0	0	0	16
71	4	4	4	5	0	0	0	0	17
72	4	4	4	5	0	0	0	0	17
73	4	4	4	4	0	0	0	0	16
74	5	5	5	5	0	0	0	0	20
Jumlah Total									1264

Tabel 8
Nilai-nilai Distribusi *t*

	α Untuk Uji Dua Pihak					
	0,50	**0,20**	**0,10**	**0,05**	**0,02**	**0,01**
dk	α Untuk Uji Satu Pihak					
	0,25	**0,10**	**0,05**	**0,025**	**0,01**	**0,005**
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,691	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,740	2,101	2,552	2,878
19	0,688	1,328	1,734	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,729	2,086	2,528	2,845
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
70	0,678	1,293	1,666	1,994	2,380	2,647
71	0,677	1,293	1,666	1,993	2,380	2,646
72	0,677	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645
73	0,677	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644
74	0,677	1,293	1,665	1,992	2,377	3,204
75	0,677	1,292	1,665	1,992	2,377	3,202

Tabel 9
F Tabel Statistik
(Level Of Significance 0,05)

	Df1		
df	1	2	3
1	161,448	199,500	215,707
2	18,513	19,000	19,164
3	10,128	9,552	9,277
4	7,709	6,944	6,388
5	6,608	5,786	5,409
10	4,965	4,103	3,708
20	4,351	3,493	2,866
60	4,001	3,150	2,758
70	3,978	3,128	2,738
71	3,976	3,126	2,734
72	3,974	3,124	2,732
73	3,972	3,122	2,730
74	3,970	3,120	2,728

FOTO KEGIATAN WAWANCARA