

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH
KECAMATAN TENGGARONG SEBERANG KABUPATEN KUTAI
KARTANEGARA**

Oleh : Zulkarnain

Penulis adalah Staf Pengajar Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Kutai Kartanegara Tenggara

Abstract :

Analysis result has proven there is the effect and relation between two variables which are really strong, where incentive independent variable (X) and employees' work spirit dependent variable (Y), From simple regression result can be known there is addition from each person or more than one as much: $0.166200466 (Y) + 0.940442890 (X) = 1,106643356$. Hopefully, not only the incentive distribution but also necessary to think about the other form which also can improve the spirit of the workers to be better at work, so that the working result that resulted will be better as well.

Key Word : Incentive, Spirit

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kecamatan Tenggarong Seberang yang dibawah BPKD merupakan salah satu sumber daya manusia yang perlu mendapatkan perhatian dimasa-masa sekarang ini dan yang akan datang. Permasalahan yang timbul di tengah-tengah masyarakat, yang selalu dipicu oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia perlu adanya pengembangan, dimana merupakan jawaban yang tepat untuk menjawab masalah kemiskinan dan keterbelakangan, sebuah bangunan tidak hanya berdiri dengan kokohnya tanpa unsur manusianya yang dibangun terlebih dahulu. Pembangunan sumber daya manusia sebagai sumber daya pembangunan, menekankan manusia seba-

gai pelaku pembangunan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreativitas, disiplin, profesional, serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai pengetahuan dan teknologi yang berwawasan lingkungan dan berkemampuan manajemen.

Karyawan Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi, yang sekaligus merupakan sumber daya bagi organisasi itu, manusia yang tercakup dalam organisasi yang berperan sebagai karyawan dalam arti seluas-luasnya bagian integral dan tidak terpisahkan dari lingkungan masyarakat.

B. Perumusan Masalah

Dalam setiap melakukan penelitian, seorang peneliti selalu dihadapkan pada suatu masalah yang harus dipecahkan. Un-

tuk itu agar masalah tersebut dapat terlihat dengan jelas perlu dirumuskan dalam bentuk kalimat Tanya. Adapun pengertian dari pada masalah itu sendiri ada beberapa pandangan para sarjana sebagaimana yang terdapat dibawah ini.

Menurut W.J.S. Poerwadarminta (1999 : 34) mengatakan bahwa “Masalah adalah soal tentang suatu hal yang harus dipecahkan”.

Sedangkan menurut Soetrisno Hadi (1995 : 3) memberikan penjelasan tentang masalah adalah sebagai berikut : “Masalah adalah kejadian yang menimbulkan pertanyaan kenapa dan bagaimana seseorang sebagaimana demikian rumusan masalah adalah pertanyaan kenapa, pencari penyebab independent variable apa yang terjadi faktor akibat atau dependent variable”.

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan dalam sebuah organisasi atau pekerjaan yang ingin dilakukan sudah tentu mempunyai tujuan yang diinginkan atau yang hendak dicapai, begitu juga halnya dengan penelitian yang penulis lakukan ini ada beberapa tujuan yang ingin dicapai. Sebelum untuk memberikan pengertian yang jelas tentang tujuan daripada penelitian ini terlebih dahulu penulis memberikan pengertian dari beberapa pendapat para sarjana tentang tujuan penelitian tersebut.

Dari pendapat diatas, maka tujuan penelitian yang penulis lakukan ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengelola Keuangan Daerah Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara
2. Menguji Hipotesis yang penulis rumuskan pada Bab selanjutnya.

II. DASAR TEORI

A. Penelaahan Kepustakaan

Dalam kegiatan melakukan penelitian selalu memerlukan teori-teori yang mendukung, yang nantinya dapat dipergunakan sebagai landasan berpikir untuk memahami permasalahan pada obyek yang akan diteliti.

Menurut Winarno Surachmad (1998 : 53), “Teori adalah titik permulaan dalam arti disitulah bersumbernya hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya”.

Sedangkan menurut Meriam Budiarjo (1997 : 30), “Teori adalah hubungan dua faktor atau lebih yang telah dihubungkan dan dibuktikan kebenarannya”.

Selanjutnya menurut Koentjoroningrat (1993 : 19), teori diartikan sebagai berikut : “Teori merupakan alat terpenting dari suatu ilmu pengetahuan, tanpa adanya teori hanya ada penge-

tahuan tentang serangkaian faktadidalam suatu hipotesa, tetapi tidak ada ilmu pengetahuan kecuali :

1. Menyimpulkan hasil penelitian.
2. Memberikan kerangka orientasi untuk analisa dan klasifikasi dari fakta-fakta yang dikumpulkan dalam penelitian.
3. Memberikan ramalan tentang gejala-gejala baru yang akan terjadi.
4. Mengisi lowongan-lowongan dalam pengetahuan kita tentang gejala-gejala yang telah atau yang sedang terjadi”

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli tersebut diatas, maka pada prinsipnya pengertian dari pada teori tidak berbeda antara satu dengan yang lainnya, bahkan saling mengisi antara teori satu dengan lainnya.

Berikut ini akan penulis kemukakan teori yang mendukung dengan judul yang penulis ajukan, yang terkait dengan independent variable (variabel bebas) yaitu insentif dan dependent variable (variabel terkait) yaitu semangat kerja.

1. Insentif

Keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diemban akan tergantung pada unsur pelaksana itu sendiri (manusia sebagai unsur pelaksana), waktu yang diberikan sangatlah berharga bagi petugas unit pelaksana teknis (UPT) Kecamatan Tenggaraong Seberang Kabupaten Kutai

Kartanegara dalam menjalankan tugasnya sebagaimana fungsinya, untuk meningkatkan pendapatan daerah, agar target yang direncanakan Pemerintah Daerah bisa tercapai untuk memenuhi biaya pelaksanaan pembangunan daerah.

Untuk merangsang serta mendorong bagi para pelaksana, agar pekerjaan dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab, serta hasil yang dicapai dapat diharapkan sangat lebih baik dan maksimal.

Maka yang harus diperhatikan terlebih dahulu adalah kesesuaian pemberian insentif atau upah yang besarnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban si pelaksana.

2. Semangat Kerja Karyawan

Kemampuan karyawan melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dimana ia mengemban tugas serta tanggung jawab tidak hanya dituntut sekedar hasilnya saja melainkan tanggungjawab pekerjaan itu sendiri, kualitas, hasil yang maksimal serta ketepatan waktu, hal ini jarang sekali mendapat perhatian.

Semangat kerja karyawan yang merupakan sesuatu yang tidak semuanya bisa dinilai dengan uang, tenaga ataupun fisik, pikiran serta kreativitas yang merupakan semangat kerja karyawan yang patut dihargai, keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan diperlukan semangat kerja yang

tinggi.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi tidak hanya bisa dilihat dari jumlah karyawan yang bekerja dan ini bukan jaminan bahwa tujuan organisasi tersebut bisa tercapai tanpa adanya semangat kerja karyawan itu sendiri.

Menurut W.J.S. Poerwadarminta (1999:102), mengemukakan bahwa “Semangat kerja adalah nafsu (kemauan) untuk bekerja, berjuang dan bekerja adalah perbuatan untuk melakukan sesuatu” Sehingga dapat diartikan bahwa semangat kerja adalah kemauan berbuat, yaitu melakukan sesuatu diawali dari perbuatan dirinya sendiri.

Sedangkan menurut Alexander Leighton yang dikutip oleh Moekijat (1999 : 206), mengatakan bahwa :

“....Semangat atau moral kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”.

B. Definisi Konseptual

Definisi konsep merupakan definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak sesuatu fenomena sosial. Maksud dari definisi konsep adalah supaya tidak terjadi pengertian yang tumpang tindih (*over lapping*) dan kesalahpahaman dari suatu konsep yang digunakan dalam penulisan ini. Pengertian konsep merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian. Suatu konsep sebenarnya

merupakan definisi secara singkat dari sekelompok fakta yang mempunyai pengertian atau gejala. Sebagaimana yang dikemukakan oleh : Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1982 : 18), tentang konsep sebagai berikut :

“...Konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena yang sama antara yang satu dengan yang lainnya”.

Setelah mengetahui dari beberapa konsep yang telah penulis kemukakan di atas, maka dalam penulisan ini penulis merumuskan definisi konseptual sebagai berikut :

Insentif adalah untuk memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena prestasi kerja. Perbedaan upah tersebut merupakan “tambahan upah” (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain”.

Semangat kerja adalah suatu gejala kejiwaan atau perasaan yang erat hubungannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja serta menumbuhkan kegairahan kerja dan keinginan untuk meningkatkan hasil kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sebagaimana yang dikemukakan oleh : Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (2000 : 26), :

“...Salah satu unsur yang sangat membantu komunikasi antara penelitian adalah definisi operasional yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran variabel sehingga dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut didalam suatu penelitian”.

Dengan demikian dalam penelitian ini perlu adanya definisi operasional sebagai arah atau petunjuk dilapangan yang berhubungan dengan kedua variabel yang akan diteliti. Adapun indikator-indikator variabel independent dan dependent variabel adalah sebagai berikut :

1. Indikator Variabel “Insentif” (Independent Variabel) :
 - a. Bonus, (kelebihan jumlah pendapatan yang dihasilkan dan kelebihan waktu pekerjaan);
 - b. Komisi, (selain gaji pokok, penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterima, karena keberhasilannya melaksanakan tugas).
2. Indikator Variabel “Semangat Kerja” (Dependent Variabel):
3.
 - a. Disiplin, (ketepatan datang dan pulang kerja, ketepatan menggunakan waktu ditempat bekerja);
 - b. Kepuasan Kerja, (perasaan senang terhadap hasil tugas yang dilaksanakan, selalu ingin hasil yang terbaik).

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian adalah pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengelola Keuangan Daerah, wilayah Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara.

Yang menjadi dasar Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengelola Keuangan Daerah Kecamatan Tenggarong Seberang sebagai obyek penelitian penulis adalah : ditinjau dari segi biaya, waktu serta tenaga yang masih bisa terjangkau bagi penulis, disamping tersedianya data untuk melakukan penelitian.

Sedangkan yang menjadi sasaran obyek penelitian ini adalah semua karyawan UPT. Kecamatan Tenggarong Seberang yang berjumlah 45 orang, terdiri dari : 8 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan selebihnya 37 orang honor lokal.

B. Populasi

Populasi adalah merupakan keseluruhan unit analisa yang cirri-cirinya dapat diduga. Sebagaimana dikemukakan oleh : Sugiyono (2001 : 57), :

“...Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar

jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu”.

Dari hasil observasi (pra reseach) yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa jumlah seluruh karyawan (pegawai dan honor lokal) UPT. Kecamatan Tenggarong Seberang, berjumlah 45 orang. Jumlah tersebut yang menjadi populasi.

C. Sampel

Sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti, sampel dari penelitian harus diambil sedemikian rupa sehingga memperlihatkan cirri-ciri yang representatif terhadap populasi. Tidak ada ketentuan yang pasti mengenai berapa banyak sampel yang harus mewakili karakteristik populasi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh : Sugiyono (2001 : 57), :

“...Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

Dari pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa banyak sampel

yang diambil dari populasi maka kesimpulan yang diambil akan semakin baik dalam penelitian.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, mengingat jumlah populasinya terbatas, maka dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah sejumlah populasi yaitu 45 orang, cara ini disebut sensus.

Adapun teknik sampling yang penulis gunakan adalah :

“Simple Random Sampling”, yaitu simple (sederhana) karena cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen” Sugiyono (2001 : 59).

IV. ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

A. Analisis Data

Dari hasil tabulasi pada bab IV penyajian data terdahulu maka penulis akan menganalisis data yang berkaitan dengan kedua variabel, yaitu : Insentif (independent variabel (X) dan Semangat Kerja Karyawan (dependent variabel (Y), dengan alat analisis Regresi sederhana $Y = a + bX$, dimana penulis mengkaji pengaruh kedua variabel, dengan jumlah responden (N) 45 orang yang telah memberikan tanggapan atau jawaban.

Sedangkan untuk mengetahui hasil dari analisis data kedua variabel tersebut,

sebagaimana tabel 6 berikut ini yang kemudian hasilnya dilanjutkan dengan menggunakan rumus Regresi sederhana :

Tabel I: Perhitungan Regresi sederhana dengan skor jawaban respondent yang berkaitan dengan kedua variabel Insentif (X) dan Kepuasan Kerja (Y) karyawan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengelola Keuangan Daerah Kecamatan Tenggarong Seberang Tahun 2005.

| N | Insentif (X) | Semangat Kerja (Y) | (X - X̄) | (Y - Ȳ) | (x ²) | (y ²) | (xy) |
|----|--------------|--------------------|----------|---------|-------------------|-------------------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 13 | 11 | -1 | -2 | 1 | 4 | 2 |
| 2 | 16 | 13 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| 3 | 11 | 12 | -3 | -1 | 9 | 1 | 3 |
| 4 | 12 | 9 | -2 | -4 | 4 | 16 | 8 |
| 5 | 14 | 17 | 0 | 4 | 0 | 16 | 0 |
| 6 | 18 | 14 | 4 | 1 | 16 | 1 | 4 |
| 7 | 11 | 10 | -3 | -3 | 9 | 9 | 9 |
| 8 | 12 | 12 | -2 | -1 | 4 | 1 | 2 |
| 9 | 18 | 16 | 4 | 3 | 16 | 9 | 12 |
| 10 | 19 | 12 | 5 | -1 | 25 | 1 | 5 |
| 11 | 12 | 11 | -2 | -2 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 10 | 12 | -4 | -1 | 16 | 1 | 4 |
| 13 | 13 | 12 | -1 | -1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 16 | 15 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 15 | 13 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 16 | 14 | 12 | 0 | -1 | 0 | 1 | 0 |
| 17 | 13 | 13 | -1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 18 | 18 | 19 | 4 | 6 | 16 | 36 | 24 |
| 19 | 15 | 15 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| 20 | 14 | 10 | 0 | -3 | 0 | 9 | 0 |
| 21 | 16 | 14 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 |
| 22 | 14 | 16 | 0 | 3 | 0 | 9 | 0 |
| 23 | 14 | 16 | 0 | 3 | 0 | 9 | 0 |
| 24 | 16 | 13 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| 25 | 11 | 13 | -3 | 0 | 9 | 0 | 0 |
| 26 | 14 | 14 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 27 | 12 | 12 | -2 | -1 | 4 | 1 | 2 |
| 33 | 13 | 12 | -1 | -1 | 1 | 1 | 1 |
| 34 | 12 | 14 | -2 | 1 | 4 | 1 | 2 |
| 35 | 13 | 14 | -1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 36 | 14 | 12 | 0 | -1 | 0 | 1 | 0 |
| 37 | 14 | 16 | 0 | 3 | 0 | 9 | 0 |
| 38 | 13 | 14 | -1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 39 | 12 | 13 | -2 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| 40 | 12 | 10 | -2 | -3 | 4 | 9 | 6 |
| 41 | 19 | 13 | 5 | 0 | 25 | 0 | 0 |
| 42 | 11 | 14 | -3 | 1 | 9 | 1 | 3 |
| 43 | 13 | 14 | -1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 44 | 14 | 11 | 0 | -2 | 0 | 4 | 0 |
| 45 | 12 | 13 | -2 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| | 630 | 585 | 0 | 0 | 240 | 194 | 121 |

Sumber data : Diolah penulis Tahun 2005

Perhitungan rata-rata masing jumlah total skor jawaban respondent pada variabel X dan Y adalah sebagai berikut :

$$\text{Rata-rata X} = \frac{630}{45} = 14$$

$$\text{Rata-rata Y} = \frac{585}{45} = 13$$

Untuk mengetahui pengaruh kedua variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan alat analisis regresi sederhana :

$$= a + bX$$

$$a = \frac{(Y_1) (X_1^2) - (X_1) (X_1 Y_1)}{n X_1^2 - (X_1)^2}$$

$$a = \frac{(585) (240) - (630) (121)}{45 \cdot 240 - (630)^2}$$

$$a = \frac{140400 - 76230}{10800 - 396900}$$

$$a = \frac{64170}{386100}$$

$$a = 0.166200466$$

$$b = \frac{n X_1 Y_1 - (X_1) (Y_1)}{n X_1^2 - (X_1)^2}$$

$$b = \frac{45 (121) - (630) (585)}{45 (240) - (630)^2}$$

$$b = \frac{5445 - 368550}{10800 - 396900}$$

$$b = \frac{363105}{386100}$$

$$b = 0.940442890$$

Kemudian setelah mengetahui harga **a dan b**, maka persamaan *Regresi Linier Sederhana* hasil dari analisis data, dimana nilai Insentif dan Semangat Kerja Karyawan adalah sebagai berikut :

$$= a + bX$$

$$Y = 0.166200466$$

$$X = 0.940442890$$

Jadi : $0.166200466 (Y) + 0.940442890 (X) = 1,106643356$

Dari persamaan regresi yang telah ditemukan maka dapat dipergunakan untuk mengetahui bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam independen ditetapkan. Maksudnya adalah jika nilai Insentif diterapkan untuk 1 (satu) orang, maka nilai Semangat Kerja Karyawan mencapai $(0.166200466 + 0,940442890) = 1,106643356$ orang atau dibulatkan menjadi 2 (dua) orang, artinya apabila Insentif yang diberikan kepada individu sudah sangat sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya maka Semangat Kerja individu tersebut akan berpengaruh.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah ada hubungan kedua variabel, Insentif (independent variabel) dan Semangat Kerja Karyawan (dependent variabel), maka penulis menggunakan rumus Korelasi Product Moment dari Karl Pearson pada taraf kepercayaan = 95 %. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{xy}{(x^2)(y^2)}$$

$$r_{xy} = \frac{121}{(240)(194)}$$

$$r_{xy} = \frac{121}{46560}$$

$$r_{xy} = \frac{121}{216}$$

$$r_{xy} = 0,560$$

Dari hasil yang diperoleh tersebut di atas maka dapat diketahui dimana r_{xy} hitung sebesar 0,560 lebih besar dari r tabel (r_{xy} hitung sebesar $0,560 > 0,294$ r tabel), pada taraf signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan data perhitungan tersebut di atas maka dapat dibuktikan adanya hubungan kedua variabel, Insentif (Independent Variabel) dan Semangat Kerja Karyawan (Dependent Variabel).

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Didalam bab penutup ini penulis akan membuat sebuah kesimpulan dari hasil penelitian yang dibahas pada bab-bab terdahulu (bab I s/d bab V) adapun kesimpulannya sebagai berikut :

1. Insentif yang diberikan sangatlah diharapkan oleh setiap karyawan yang be-

kerja, dimana Insentif yang diterima setiap karyawan tersebut sangat memberikan pengaruh atau daya rangsang setiap pekerja, sehingga menimbulkan Semangat Kerja Karyawan menjadi bertambah.

2. Dari hasil analisis telah membuktikan adanya pengaruh dan hubungan kedua variabel yang sangat kuat, dimana Insentif (independent variabel (X) dan Semangat Kerja Karyawan (dependent variabel (Y), dari hasil regresi sederhana dapat diketahui adanya penambahan dari setiap satu orang atau lebih dari satu yaitu sebesar : $0.166200466 (Y) + 0.940442890 (X) = 1,106643356$. Sedangkan hubungan kedua variabel dapat diketahui sebesar : rxy hitung sebesar 0,560 lebih besar dari r tabel (rxy hitung sebesar 0,560 > 0,294 r tabel), pada taraf signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%.
3. Sedangkan dari hasil perhitungan hipotesis, untuk menjawab rumusan hipotesis atau dugaan sementara telah terbukti, adapun hasil dari t empiris lebih besar dari t tabel, yaitu : t empiris sebesar 11,681 sedangkan pada t tabel sebesar 1,684 ternyata t empiris lebih besar dari t tabel (11,681 > 1,684) dengan tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian dari hasil tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu

diterima yaitu : Pemberian “*insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengelola Keuangan Daerah Kecamatan Tenggarong Seberang*”, adalah terbukti kebenarannya.

B. Saran-Saran

Bertolak dari pembahasan bab-bab yang terdahulu serta hasil kesimpulan maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sangat diharapkan pihak Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara didalam pemberian Insentif hendaknya disesuaikan dengan hasil kerja karyawan yang diperoleh (ketepatan bekerja, kemampuan bekerja serta kelebihan jam kerja).
2. Diharapkan tidak hanya sekedar pemberian Insentif saja akan tetapi perlu difikirkan pula dalam bentuk lain yang juga bisa menunjang Semangat Kerja Karyawan untuk lebih bekerja dengan baik sehingga hasil kerja yang diperoleh akan lebih baik pula.
3. Untuk lebih memberikan keyakinan setiap karyawan yang bekerja dengan lebih baik lagi sehingga semangat kerja terus meningkat, sangat diharapkan kepada pihak pimpinan atau atasan Unit

Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara, untuk selalu memberikan arahan, nasehat dan petunjuk-petunjuk serta mau menerima masukan-masukan (keluhan) dari bawahannya, hal ini akan tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

DAFTAR PUSAKA

- A.A.anwar Prabu Mangkunegara, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- H.Malayu S.P. Hasibuan, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta. Koentjoroningrat,1993, Metode-Metode Penelitian Masyarakat , Penerbit PT. Gramedia, Jakarta. Kartini Kartono , 2002 , Pengantar Metodologi Ilmiah , Penerbit PT. Tarsito,Bandung.
- Manullang, 1996, Dasar-Dasar Management, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta .
- Meriam Budiarjo, 1997, Dasar-Dasar Ilmu Politik, Penerbit PT. Gramedia Jakarta.
- Moekijat, 1999, Manajemen Kepegawaian, Penerbit Alumni, Bandung. Masri Singarimbun dan sofian Effendi, 2000, Metode Penelitian Survei, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Pariata Wesra, 1991, Ensiklopedia Administrasi, Penerbit PT. Gunung Agung ,Jakarta .
- Susilo Martoyo , 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia , Penerbit BPFE, Jogjakarta.
- Soetrisno Hadi , 1995, Metodologi Research, Penerbit Yayasan Fakultas Psikologi UGM, Jogjakarta.
- Sugiono, 2001, Metode Penelitian Administrasi , Penerbit AIFABETA, Bandung.
- Sondang P. Siagian , 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit , PT. Bumi Aksara, Jakarta. Usman Tampubolon, 1995, Majalah Ilmiah Populer, Administrasi , Malang.
- Widodo, D.S. 1996, Pengukuran Kerja, Penerbit Balai Pembinaan Administrasi UGM, Jogjakarta. Winarmo Surachmad, 1998, Research Suatu Pengantar Ilmiah, Penerbit CV. Tarsito, Bandung.
- W.J.S. Poerwadarminta, 1999, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.