

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT
KECAMATAN LIBURENG KABUPATEN BONE**

**Disusun dan Diajukan Oleh
SRI WAHYUNI NINGSIH
Nomor Stambuk : 1056 10498 714**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT
KECAMATAN LIBURENG KABUPATEN BONE**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh
SRI WAHYUNI NINGSIH
Nomor Stambuk : 10561 04987 14

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone
Nama Mahasiswa : Sri Wahyuni Ningsih
Nomor Stambuk : 10561 04987 14
Program studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Sudarmi, M.Si.

Pembimbing II



Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T, M.Si

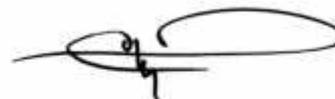
Mengetahui:

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Ihvahi Malik, S.Sos, M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Nasrulhaq, S.Sos, M.PA

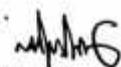
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 1690/FSP/A 1-VIII/X/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara Di Makassar pada hari rabu, tanggal 11 Januari tahun 2019.

TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si (Ketua)
2. Dr. Hj. Sudarmi, M.Si
3. Dr. Muhammad Tahir M.Si
4. Adnan Ma'ruf, S.Sos, M.Si



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Sri Wahyuni Ningsih

Nomor Stambuk : 10561 04987 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, Januari 2019

Yang Menyatakan,



SRI WAHYUNI NINGSIH

ABSTRAK

Sri Wahyuni Ningsih. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone (dibimbing oleh Sudarmi dan Hafiz Elfiansya Parawu)

Tujuan penelitian dilakukan yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai di pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone. adapun metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian *survey*. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, angket dan dokumentasi. selain itu penarikan sampelnya menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu seluruh pegawai yang ada di Puskesmas kecamatan Libureng Kabupaten Bone sebanyak 60 pegawai. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif menjadi salah satu cara yang diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, insentif itu sendiri merupakan program kompensasi *financial* diluar upah atau gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki prestasi tertentu saja. adapun. Dengan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Variabel pemberian insentif dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng Kabupaten Bone

Kata Kunci: *pengaruh, insentif, semangat kerja*

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta petunjuk, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan penulis. Namun dengan adanya arahan dan bimbingan dari berbagai pihak berupa pikiran serta dukungan yang diberikan berupa dorongan moril dan bantuan material, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penghormatan dan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda dan ibunda yang telah mencurahkan kasih sayangnya serta keihklasannya dalam mendidik dan mendoakan ananda. Semoga dihari esok penulis kelak menjadi anak yang membanggakan.

Tak lupa pula penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr.Abd. Rahman Rahim, S.E,MM, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ibu Dr. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Nasrulhaq, S.Sos, M.PA Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Ibu Dr. Sudarmi, M.Si Selaku Pembimbing I Dan Bapak Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T, M,Si Selaku Pembimbing II Yang Senang Tiasa Meluangkan Waktunya Membimbing Dan Mengarahkan Penulis, Sehingga Skripsi Ini Dapat Diselesaikan.
6. Bapak DR. Abdul Mahsyar, M.SI Sebagai Penasehat Akademik Yang Selalu Memberi Masukan Dan Bimbingan Yang Sangat Bermanfaat Bagi Penulis.
7. Bapak/ Ibu Staff Administasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Dikampus Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Puskesmas Kecamatan Libureng Kabupaten Bone Yang Telah Bersedia Menjadi Tempat Untuk Di Teliti Serta Para Pegawai Yang Bekerja Di Puskesmas Kecamatan Libureng Yang Telah Ihklas Mengisi Setiap Kuesioner Yang Dibagikan, Penulis Mengucapkan Banyak Terima Kasih.
9. Buat Saudara-Saudaraku Sekalian Yang Senantiasa Memberikan Kasih Sayang, Dan Dukungan, Penulis Mengucapkan Banyak Terima Kasih.
10. Sahabat Terdekat Dari TK Sampai SMA Riska Novianti, Yang Telah Memberikan Dukungan Terima Kasih

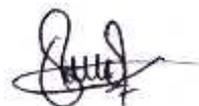
11. Sahabat Terdekat Andika Ahmad Yang Telah Memberikan Dukungan, Motivasi Dan Telah Setia Menemani Dalam Keadaan Suka Maupun Duka Selama Proses Penulisan Skripsi Ini.
12. Sahabat-Sahabat Terdekat Yang Dari SMA A.Yuniarti Dian Pratiwi, Ernawati, Andi Anita, Nurzaisah, S.KM Yang Senantiasa Telah Memberikan Dukungan Semangat Kepada Penulis.
13. Teman-Teman Angkatan 2014 Terkhusus Kelas D Yang Selama Ini Telah Bersama-Sama Melewati Suka Maupun Duka Dalam Menjalani Hari-Hari Sebagai Mahasiswa Selama Menempuh Studi Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

Semoga Allah swt, membalas jasa atas segala bantuan dan dorongan yang telah penulis dapatkan dari pihak-pihak tersebut diatas, oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penyusun

Makassar, Januari 2019



Sri Wahyuni Ningsih

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	ii
Halaman Pengajuan Skripsi	iii
Halaman Persetujuan	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Konsep Pemberian Insentif	9
C. Konsep Semangat Kerja	15
D. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja	21
E. Hasil Penelitian Terdahulu	22
F. Kerangka Pikir	23
G. Definisi Operasional	25
H. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	29
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	29
C. Populasi Dan Sampel	30
D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
E. Teknik Analisis Data.....	32
F. Teknik pengabsahan data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik obyek penelitian	35
B. Gambaran umum responden	40
C. Hasil analisis deskriptif	43
D. Pembahasan.....	70
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang nomor 36 tahun 2014 pasal 4 menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pengaturan, pembinaan, pengawasan serta peningkatan mutu dalam tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan memiliki peranan yang penting untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Demikian peraturan Menteri kesehatan nomor 75 tahun 2014 pusat kesehatan masyarakat menyebutkan bahwa puskesmas yaitu fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat serta upaya kesehatan perindividu tingkatan pertama agar lebih mengutamakan upaya promotif serta preventif.

Untuk mendukung fungsi dan tujuan puskesmas maka diperlukannya SOP dalam Puskesmas, SOP singkatan dari Standar Operasional Prosedur yang dapat di artikan sebagai suatu langkah yang dapat di lakukan agar terselesainya proses kerja yang rutin dengan memberikan langkah-langkah yang benar dalam suatu pelayanan. manfaat SOP yaitu sebagai panduan bagi pegawai pada puskesmas agar memberikan pelayanan bermutu. SOP dapat memberikan efektifitas dan efesiensi pekerjaan serta menghindari masyarakat dari pelayanan tidak bermutu. SOP dapat dimiliki oleh puskesmas ada dua macam yaitu SOP medis dan SOP non medis mencakup pendaftaran, penerimaan serta pemulangan pasien, dan pelayanan pasien. Untuk

mendukung fungsi dan tujuan puskesmas maka perlunya sumber daya manusia yang bekerja di bagian kesehatan.

Pegawai ialah sumber daya utama dalam sebuah puskesmas karena pegawai yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan dari puskesmas tersebut, dengan adanya pegawai dalam puskesmas maka diperlukan faktor pendukung dalam bekerja, agar semangat kerja pegawai dapat terdorong adanya semangat kerja yang dimiliki pegawai maka akan tercapainya kinerja pegawai yang baik. Banyak penunjang atau faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai muncul salah satunya dapat dilihat pada penelitian kali ini yaitu faktor pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai. Insentif dapat memberi pengaruh besar pada semangat kerja para pegawai terutama dalam tingkatan prestasi kerja.

Adapun pengertian Insentif yang maksud menurut para ahli salah satunya menurut Hasibuan (2005) yang mendefinisikan insentif yaitu daya perangsang yang ditujukan pada pegawai tertentu dari prestasi kerjanya supaya pegawai dapat terdorong dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan pemberian imbal jasa kepada pegawai berupa pemberian insentif pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena pegawai secara tidak langsung pegawai akan termotivasi oleh pemberian insentif tersebut. Jadi dengan adanya pemberian insentif maka salah satu jalan alternatif untuk mendorong semangat kerja bersifat positif terhadap para pegawai di puskesmas tersebut, dengan insentif pegawai akan merasa pekerjaannya dapat dihargai dan memberikan kesan yang baik dalam hubungan pegawai dan atasannya sehingga timbulnya semangat dalam bekerja dan terus meningkatkan

prestasi yang dapat memberikan dampak yang baik terhadap puskesmas serta pegawai tersebut, pegawai dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi semangat kerja, adapun semangat kerja yaitu kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak atau giat dan lebih baik. Maka dari itu semangat kerja harus di miliki oleh semua pegawai adapun semangat kerja menurut Nitisemito (2012) yaitu mengerjakan pekerjaan dengan giat sehingga dapat dengan cepat terselesaikan dan menjadi lebih baik.

Semangat kerja yang positif memberikan manfaat tersendiri karena setiap pegawai perlu saran, pendapat serta kritik yang bersifat membangun dari luang lingkup pekerjaannya demi kemajuan puskesmas tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji yang diterima pegawai atau bonus, perhatian pada kebutuhan pegawai, situasi dan kondisi lingkungan kerja, insentif yang di terima terarah tujuannya, pemberian insentif yang adil dari kerja keras pegawai. apabila pemimpin mampu dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya maka pemimpin tersebut dapat memperoleh banyak keuntungan. karena dengan adanya semangat kerja yang dimiliki pegawai maka pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan.

Menurut Adnyani (2008) semangat kerja dapat dijadikan tolak ukur diantaranya dari kedisiplinan, kerja sama dan kepuasan kerja. Namun kenyataannya pegawai puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone masih kurang semangat. Dalam bekerja terbukti dari penerapan kehadiran serta dalam kedisiplinan bekerja pegawai masih kurang menaati ketetapan dan kepatuhan pada jam kerja, masih banyak pegawai

yang datang terlambat dan pulang pada jam yang lebih cepat dari yang telah di tentukan sehingga mempengaruhi produktifitas dalam berkerja. Kurangnya semangat kerja pegawai sehingga berdampak kepada kualitas pelayanan yang di berikan pegawai kepada masyarakat. Sehingga masyarakat yang merasa tidak puas akan hal tersebut melaporkan salah satu pagawai akibat lalainya dalam melayani pasien serta tidak mematuhi standar pelayanan SOP pada puskesmas tersebut (*berita Tribun Bone*)(2017) sehingga berdampak negatif untuk pegawai lainnya di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone.

Setiap pegawai yang telah mengabdikan pada suatu instansi tentu mengharapkan suatu imbal jasa terhadap apa yang di kerjakannya. Namun kenyataannya pegawai puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone masih kurang semangat. terbukti dari penerapan kehadiran serta dalam kedisiplinan bekerja pegawai masih kurang menaati ketetapan dan kepatuhan pada jam kerja, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang pada jam yang lebih cepat dari yang telah di tentukan sehingga mempengaruhi produktifitas dalam berkerja. Kurangnya semangat kerja pegawai sehingga berdampak kepada kualitas pelayanan yang di berikan pegawai kepada masyarakat. Sehingga masyarakat yang merasa tidak puas akan hal tersebut melaporkan salah satu pagawai akibat lalainya dalam melayani pasien serta tidak mematuhi standar pelayanan SOP pada puskesmas tersebut (*berita Tribun Bone*)(2017) sehingga berdampak negatif untuk pegawai lainnya di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone.

Demikian pula halnya pada puskesmas yang berada di kecamatan Libureng kabupaten Bone tidak sedikit pegawai yang merasa tidak puas atas gaji yang di perolehnya. maka pihak puskesmas memberikan semacam dorongan untuk memberikan semangat kerja pegawainya berupa pemberian insentif guna untuk merangsang minat kerja para pegawai, agar pegawai dapat lebih giat dalam bekerja dan merasa bersemangat untuk mengerjakan pekerjaannya.

Namun kenyataannya pegawai puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone masih kurang semangat dalam bekerja sehingga produktifitas dalam bekerja menurun seperti dari segi pelayanan pegawai sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sehingga banyak pasien yang mengeluh akan hal itu serta dalam penerapan kehadiran serta dalam kedisiplinan bekerja pegawai masih kurang menaati ketetapan dan kepatuhan pada jam kerja, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang pada jam yang lebih cepat dari yang telah di tentukan sehingga mempengaruhi produktifitas dalam berkerja.

Kurangnya semangat kerja pegawai sehingga berdampak kepada kualitas pelayanan yang di berikan pegawai kepada masyarakat. Sehingga masyarakat yang merasa tidak puas akan hal tersebut melaporkan salah satu pagawai akibat lalainya dalam melayani pasien serta tidak mematuhi standar pelayanan SOP pada puskesmas tersebut (*berita Tribun Bone*)(2017) sehingga berdampak negatif untuk pegawai lainnya di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone.

Perlu ada dorongan guna meningkatkan semangat kerja pegawai antara lain dapat dilakukan dengan cara pemberian insentif maka dari itu menariknya penelitian

ini karena akan mengetahui aspek-aspek yang dijadikan sebagai indikator terkait pengaruh pemberian insentif dan semangat kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas Maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka adapun rumusan masalah dalam proposal penelitian ini yaitu :

1. Seberapa baik pemberian insentif di pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng Kabupaten Bone ?
2. Seberapa baik semangat kerja pegawai di pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone ?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai di pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka adapun tujuan penelitian dalam proposal penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa baik pemberian insentif di pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng Kabupaten Bone.
2. Untuk mengetahui seberapa baik semangat kerja pegawai di pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai di pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis bagi penulis dan pembaca adalah menambah khasanah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai di pusat kesehatan masyarakat kecamatan Liburen kabupaten Bone.

2. Manfaat Praktis

- a. Bermanfaat bagi para pengambilan kebijakan di bidang kesehatan, khususnya kepala puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone sebagai bahan evaluasi dalam pengambilan kebijakan terkait dengan upaya-upaya mencari solusi dari masalah berkaitan dengan pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone.
- b. Bermanfaat bagi para pegawai, khususnya bagi pegawai puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone sebagai bahan masukan dan refrensi untuk meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.. adapun definisi manajemen menurut Terry dan Leslie (2014) mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebagai suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen, dan lebih memfokuskan diri kepada unsur manusia dimana unsur manusia merupakan aset utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik dan dimanfaatkan secara produktif. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2011) mengemukakan sebagai berikut : Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Seorang pimpinan harus pintar menjalankan fungsi manajemen, disamping itu pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap karyawan yang telah diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Dengan kata lain manajer harus mempunyai fungsi organisasi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Secara garis besar fungsi sumber daya manusia seperti yang dikemukakan Hasibuan (2011:22) terbagi 2 fungsi yaitu fungsi manajerial, dan fungsi oprasional sebagai berikut , pertama fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Kemudian yang kedua fungsi operasional yang meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian insentif ,pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan MSDM dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, menurut Veithzal Rivai (2011:16) peranan itu meliputi :

- 1.Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sumber daya manusia).
- 2.Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi.
- 4.Memberikan insentif dan kesejahteraan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam instansi akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah instansi untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya. Adapun salah satu caranya dengan pemberian insentif yang membuat pegawai merasa di perhatikan atas kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan minat semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih giat sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik.

B. KONSEP Pemberian Insentif

1. Pengertian Pemberian Insentif

Insentif merupakan suatu pemberian imbal jasa diluar gaji atau upah pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai selama ini, insentif digunakan sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada pegawai untuk bekerja lebih giat agar menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Insentif ini bersifat tidak tetap misalnya dalam pemberian berupa bonus. Pemberian insentif diharapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan para pegawai serta keluarga mereka, istilah sistem insentif pada umumnya di gunakan untuk mengkaitkan rencana-rencana pembayaran upah yang di lakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan berpatokan pada standar kinerja pegawai. Insentif dapat berupa imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang telah memberikan prestasi melebihi standar yang telah di tentukan sebelumnya.

Dengan adanya insentif yang di berikan pegawai akan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik serta lebih giat untuk meningkatkan kinerjanya, namun apabila insentif yang di berikan dari atasan kepada bawahan tidak di kaitkan pada prestasi kerja tapi bersifat pribadi maka pegawai yang lain akan merasakan adanya ketidakadilan yang mengakibatkan ketidakadilan ini dapat mempengaruhi pegawai yang lain dan dapat mengubah perilaku pegawai salah satunya dapat di lihat dari semangat kerja pegawai dapat menurun.

Pengertian insentif dapat dilihat lebih jelas dari pendapat beberapa ahli yang mengemukakan sebagai berikut Menurut Malayu Hasibuan (2008) yang memberikan

pengertian insentif yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sesuai imbalan atas jasa yang diberikan dari organisasi atau perusahaan.

Adapun Menurut Handoko (2012) berpendapat insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Adapun pendapat mengenai insentif Menurut Darsono (2012) insentif yaitu setiap sistem kompensasi, di mana jumlah yang berkaitan tergantung pada hasil yang telah di capai yang menawarkan suatu insentif kepada karyawan untuk mencapai hasil yang baik. Dapat di lihat dari pengertian yang luas bahwa insentif merupakan alat yang di gunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian insentif yang dapat merangsang minat dalam bekerja pegawai sehingga produktifitas dalam bekerja dapat meningkat serta prestasi dan semangat kerja yang tinggi dari dalam diri pegawai yang dapat mempermudah dalam bekerja agar pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat seperti pekerjaan yang dapat di lihat dari segi pelayanan serta akan lebih mudah tercapainya tujuan dari instansi tersebut.

Dengan adanya pemberian insentif yang adil dan layak maka, terciptanya pemeliharaan pegawai karena dengan adanya insentif yg diberikan maka pegawai akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal pegawai akan lebih baik maka akan mempermudah mencapai tujuan dari instansi.

2. Jenis-Jenis Insentif

Menurut para ahli ada beberapa jenis-jenis insentif diantaranya menurut di kemukakan Sarwoto (2010) yang menyatakan ada dua macam insentif :

a. Insentif Material

Insentif material merupakan daya perangsang yang di berikan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik dan dapat pula di berikan berdasarkan prestasi kerja pegawai.insentif material bersifat ekonomis sehingga dapat terciptanya kesejahteraan bagi pegawai serta keluarganya, ada beberapa macam insentif material yang di berikan kepada pegawai diantaranya Bonus ,Komisi, *Profit sharing*, Kompensasi yang ditangguhkan.

b. Insentif Non Material

Insentif Non material merupakan salah satu daya perangsang yang di berikan kepada pegawai yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat adapun insentif Non material yang dapat berbentuk di antaranya Pemberian gelar secara resmi, Pemberian Pujian lisan atau tulisan secara resmi, Pemberian perlengkapan secara khusus pada ruang kerja, Pemberian piagam penghargaan

Adapun menurut Koontz al (2012) insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk atau jenis-jenisnya diantaranya berupa (1) uang merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merelisasikan kehidupan pegawai, hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasinya (2) lingkungan kerja yang baik, pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat

diberikan pula penghargaan kepada pegawai menghasilkan prestasi yang tinggi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik maka diperlukan sikap pimpinan dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja (3) Partisipasi, cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan, berkomunikasi, dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipasi tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para pegawai akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Gorda (2010) tujuan dari pemberian insentif atau perangsang diantaranya (1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda (2) mendorong semangat kerja pegawai dan memberikan kepuasan pegawai (3) meningkatkan produktivitas (4) dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya kedepan. (5) pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam suatu instansi.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif salah satunya yang di kemukakan menurut Handoko (2012) ada enam faktor pemberian insentif diantaranya:

a. Kinerja

Sistem insentif yang di maksud yaitu mengaitkan besarnya insentif yang di peroleh dengan kinerja yang telah didedikasikan pegawai pada instansi tersebut dapat diartikan pula bahwa besarnya insentif yang diperoleh tergantung pada banyak atau sedikitnya hasil yang dicapai pada waktu jam kerja pegawai. cara seperti ini dapat di lakukan dengan cara hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif tidak sedikit pegawai akan menjadi terdorong yang tadi kuarng produktif dalam bekerja menjadi lebih produktif dalam bekerja.

b. Lama kerja

Besar kecilnya pemberian insentif dapat ditentutakan dari lamanya pegawai dalam melaksanan dan menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakannya, salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghitung lama kerja pegawai menyelesaikan pekerjaanya yaitu dengan melihat perjam, perhari, perminggu maupun perbulan.

c. Senioritas

Senioritas yang di maksud pada sistem insentif ini berupa masa kerja pegawai yang telah lama mengabdikan pada suatu instansi. Pada dasarnya pegawai yang telah menjadi senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada instansi tempat mereka bekerja, serta terjalinnnya rasa loyalitas yang tinggi pada instansi tersebut. Namun kelemahan yang biasa timbul dari senioritas tidak semua dan belum tentu mereka yang senior tersebut memiliki kemampuan serta skill yang tinggi atau menonjol sebaliknya pegawai yang muda (junior) yang memiliki kemampuan yang menonjol akan tetapi tidak kelihatan kemampuannya karena masi di pimpin oleh pegawai senior karena mereka yang menjadi pimpinan bukan di sebabkan karena

kemampuannya tetapi karena masa kerjanya yang sudah lebih lama, dalam situasi seperti ini dapat menimbulkan dimana para pegawai muda (junior) yang mempunyai kemampuan dan energik dalam bekerja memilih keluar dari suatu instansi.

d. Kebutuhan

Sistem pemberian insentif ini dapat dilihat dari para pegawai yang mempunyai tingkat urgensi kebutuhan hidup pegawai yang layak. Yang diartikan bahwa insentif yang diberikan tidak melebihi batas kewajaran yang dapat di gunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok para pegawai, hal ini dapat mendukung pegawai agar pegawai dapat bertahan dalam suatu instansi.

e. Keadilan dan kelayakan

Keadilan yang dimaksud dari sistem pemberian insentif yaitu bukanlah sama rata yang di berikan tanpa pandang bulu, akan tetapi harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan yang di lakukan (input) dengan (output) serta giatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. semakin besar pengorbanan yang di lakukan maka semakin tinggi insentif yang di peroleh, sehingga yang dinilai yaitu pengorbanan yang diperlukan pada suatu jabatan.

Masukan (input) yang di maksud yaitu suatu jabatan dapat ditunjukkan dari spesifikasi yang harus terpenuhi oleh orang yang mendapat jabatan tersebut demikian pula (output) yang dimaksud yaitu pemberian insentif yang di berikan kepada pegawai yang bersangkutan yang dimana harus ada rasa keadilan di dalamnya tanpa pandang bulu atau tidak bersifat pribadi. Kelayakan yang di artikan dalam system insentif yaitu membandingkan besarnya insentif dengan instansi lain yang

bergerak pada bidang yang sama, apabila insentif didalam instansi yang bersangkutan lebih rendah apabila di bandingkan pada instansi lain maka instansi akan mendapat masalah dapat dilihat dari menurunnya kinerja pegawai yang dapat di lihat dari berbagai bentuk perilaku pegawai akibatnya pegawai akan merasakan ketidakpuasan terhadap insentif tersebut.

f. Evaluasi jabatan

Dalam sistem pemberiani insentif Evaluasi jabatan yaitu salah satu usaha untuk menentukan serta membandingkan nilai dari suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan yang lain dalam suatu instansi tersebut. Ini dapat pula diartikan sebagai penentu nilai relative atau dapat di lihat dari suatu jabatan berguna untuk menyusun rangking dalam penentuan insentif yang di peroleh.

C. Konsep Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu pernyataan yang ringkas dari kekuatan psikogis yang berbagai macam sehubungan dengan pekerjaan yang digeluti. Semangat kerja dapat di artikan pula sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam Melaksanakan pekerjaan yang dapat mendorong pegawai untuk berkerja dengan lebih giat serta lebih produktif.

Pentingnya semangat kerja yang harus di miliki pegawai karena dapat dilihat dari bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga pegawai dapat di tujukan atau diberikan arahan atas potensi yang dimiliki serta daya manusia dengan cara memunculkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi,

semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka.

Untuk membahas lebih luas mengenai semangat kerja ada berbagai macam definisi menurut para ahli diantaranya yang dikemukakan menurut Nitisemito (2012) semangat kerja merupakan gairah kerja dan semangat yang sangat sulit untuk dipisahkan karena semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja yang dilakukan diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan baik. Seperti halnya pendapat menurut Moekijat (2000) menyatakan semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Adapun menurut Adnyani (2008) semangat kerja merupakan sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja guna untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Sedangkan Menurut Hasibuan (2008) semangat kerja merupakan keinginan serta kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan agar lebih baik serta berdisiplin guna untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Dari berbagai macam definisi di atas dapat diartikan bahwa semangat kerja yaitu perwujudan kemauan serta kesenangan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan batas waktu yang lebih cepat. Serta semangat kerja dapat pula diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu instansi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam bekerja. Jadi apabila atasan mampu meningkatkan semangat kerja bawahan

maka instansi memperoleh banyak keuntungan karena pekerjaan akan cepat terselesaikan serta akan berkurang timbulnya kerusakan, tingkat absensi dan keterlambatan pegawai akan dapat diminimalisir dan kemauan pegawai dalam berpindah instansi dapat diatasi.

2. Pentingnya Semangat Kerja

Menurut para ahli Ada beberapa alasan yang harus di perhatikan pentingnya semangat kerja pada suatu instansi di antaranya menurut Tohardi (2012) :

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan cepat.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak perusahaan memperoleh banyak keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan dapat diatasi karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja maka semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin tinggi pula angka kerusakan.
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan merasa betah atau senang dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain kecil kemungkinan karyawan akan berpindah kerja ke instansi yang lain.dengan demikian semangat kerja yang dimiliki karyawan akan menekan angka perpindahan tenaga kerja atau (*labour turn over*)

5) Dengan semangat kerja yang tinggi dapat pula mengurangi angka kecelakaan, di sebabkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan hati-hati dan sangat teliti sehingga sesuai dengan prosedur kerja pada suatu instansi yang telah di buat.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Menurut para ahli Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja menurut Nawawi (2013) diantaranya :

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam arti seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan meningkatkan semangat kerja.
- 2) Faktor gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- 3) Status sosial pekerjaan pekerjaan yang mempunyai status social yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi yang akan menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam diantaranya penerimaan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja seseorang.
- 5) Tujuan pekerjaan seperti tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Adapun Menurut Handoko (2012) faktor- faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang diantaranya :

1) Komunikasi

Komunikasi adalah aktivitas dasar yang di lakukan oleh manusia seperti menyampaikan informasi dari individu ke kelompok maupun sebaliknya, dengan

komunikasi maka manusia akan saling berhubungan dan saling mengenal satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari.

2) Motivasi

Motivasi dalam semangat kerja yaitu suatu kemampuan atasan dalam memberikan dorongan, mempengaruhi, dan memberikan arahan serta menjalin komunikasi dan hubungan yang baik kepada bawahan agar mereka dapat meningkatkan kinerja serta semangat dalam bekerja yang dapat mempermudah mencapai suatu tujuan di dalam suatu instansi.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting karena dengan lingkungan kerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak memiliki gairah dalam bekerja serta tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik di antaranya tempat kerja yang bersih, dan perlengkapan fasilitas yang memadai, lingkungan tempat kerja seperti tata ruang yang baik serta cahaya dalam ruangan yang cukup, suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik.

4. Faktor turunnya semangat kerja

Penyebab turunnya semangat kerja pegawai harus diperhatikan oleh pimpinan karena merupakan suatu acuan pada instansi tersebut dengan demikian adanya pengetahuan penyebab turunnya semangat kerja maka pimpinan dapat memberikan suatu tindakan pencegahan serta pemecahan dari masalah tersebut. Menurut

Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2012) ada beberapa faktor yang menyebabkan semangat kerja dapat menurun diantaranya :

- (1) Turunnya atau rendahnya produktivitas kerja pegawai
- (2) Tingkat absensi yang tinggi
- (3) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
- (4) Tingkat kerusakan yang tinggi
- (5) Kegelisahan terjadi dimana-mana

5. Karakteristik Semangat Kerja

Menurut Adnyani (2008) ada beberapa macam karakteristik dalam semangat kerja diantaranya yakni :

a. Disiplin

Disiplin yaitu suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu instansi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan dengan senang hati. Pegawai yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif. Sebaliknya, kepatuhan pegawai pada peraturan karena sadar akan fungsi peraturan tersebut sangat membantu mencapai keberhasilan pada suatu instansi pegawai seperti ini adalah mencerminkan disiplin yang positif.

b. Kerjasama

Kerjasama merupakan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi. Kerjasama adalah refleksi diri agar lebih semangat dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi membuat kerjasama lebih lebih baik dan ada kesediaan saling membantu.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Setiap pegawai mempunyai dorongan untuk berkerja karena kerja adalah pusat dari kehidupan dan kerja merupakan sejumlah aktifitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh Karena itu, karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah dilaksanakan jika yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya.

D. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat kerja Pegawai

Terdapat banyak teori yang menghubungkan antara dua variabel yaitu insentif dengan semangat kerja salah satu teori dari Simamora Hendry(2013) yang mengemukakan bahwa insentif merupakan sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sukarela kepada pegawai agar timbul dari dalam diri mereka semangat yang lebih besar untuk berkerja seta berprestasi guna mencapai keunggulan kompetitif adapun menurut Siagian (2011) yang menyatakan bahwa sistem insentif sering dipandang menarik guna untuk meningkatkan semangat kerja . Seperti halnya

engaruh insentif semangat kerja yang diungkapkan oleh Nitisemito (2012) yaitu salah satu komponen yang dapat mempengaruhi dan mendorong semangat kerja untuk lebih meningkat kecakapannya dan memperbesar prestasi kerja salah satu faktor yang dominan yaitu pemberian insentif. Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat diartikan secara lebih luas pemberian insentif sangat penting untuk dilakukan pada suatu instansi Karena secara tidak langsung akan memberikan pengaruh kepada para pegawai agar semangat kerja yang tinggi dapat mereka miliki. Maka dari itu pimpinan harus memperhartikan, mengamati serta memahami bawahan agar masing-masing bawahan dapat diarahkan dan kalo perlu pemimpin dapat mengubah bawahannya sesuai dengan norma, keinginan, etika, untuk mencapai tujuan suatu instansi. Dengan demikian dapat di artikan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya insentif yang diterima.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung pula dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan diantaranya :

1. Anita (2015) dalam penelitian berjudul : "Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Crude Palm Oil (Kasus Pada Produksi PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar.)" hasil penelitian menyimpulkan bahwa setelah dilakukan pengujian regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa setelah dilakukan variabel insentif memberikan pengaruh positif terhadap semangat karyawan pabrik crude palm oil pada PT. Tunggal Yunus Estate. Melalui uji korelasi

yang didapat dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian variabel insentif memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2. Suryaa Atmaja (2014) dalam penelitian berjudul: “Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Fedetal Internasional Finance Pekanbaru” hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap semangat kerja departemen marketing pada PT. Federal International finance Pekanbaru. Hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja berkorelasi positif yang dapat diartikan adanya hubungan antara insentif dengan semangat kerja yang kuat.

3. Nurdiana Puspita Sari (2016) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir” hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara insentif dengan semangat kerja pegawai pada kantor kecamatan Samarinda Ilir dengan jumlah populasi 34 orang, dimana dibuktikan dengan uji korelasi rank spearman sebesar r_s hitung $> r_s$ tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Besar korelasi dari hasil uji statistik koefisiensi rank spearman menunjukkan r_s hitung = 0,864 dan r_s table = 0,344 dengan tes dua sisi artinya terdapat korelasi yang signifikan dengan taraf kesalahan 0,05%.

B. Kerangka Pikir

Pemberian insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan dari atasan kepada pegawai sebagai rasa impatik atau partisipasi, pemberian diluar gaji atau upah terhadap prestasi kerja serta kontribusi pegawai agar timbulnya semangat kerja

yang tinggi agar dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Pada penelitian ini pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai pada pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

Indikator pemberian insentif menggunakan teori yang dikemukakan oleh Sarwoto (2010) meliputi:

- 1) Insentif Material
- 2) Insentif Non material

Adapun semangat kerja merupakan suatu perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan giat serta bersungguh-sungguh sehingga segala pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan cepat dan lebih baik. Faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai yang dikemukakan oleh Handoko (2015) :

- 1) Komunikasi
- 2) Motivasi
- 3) Lingkungan kerja

Dari penjelasan di atas mengenai pemberian insentif dan semangat kerja pegawai kecamatan Libureng kabupaten Bone maka di buatlah kerangka berfikir, sebagai berikut :

Kerangka Pikir

Gambar.1



C. Definisi Operasional

Adapun kerangka pikir dari penelitian ini terdiri dari dua variabel diantara yaitu variabel X dan variabel Y adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) Pemberian insentif

Pemberian insentif yaitu suatu penghargaan yang diberikan dari atasan kepada pegawai sebagai rasa impatik atau partisipati, pemberian diluar gaji atau upah terhadap prestasi kerja serta kontribusi pegawai agar timbulnya semangat kerja yang

tinggi agar pegawai dapat bekerja lebih giat dan lebih baik di Puskesmas Libureng. Insentif dapat pula diartikan sebagai motivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang atau pendorong dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang sangat besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Ada beberapa indikator yang di kemukakan oleh Sarwoto (2010) :

1) Insentif material

Insentif material merupakan suatu daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, insentif material ini bernilai ekonomis sehingga besar kemungkinan akan membantu kesejahteraan pegawai dan keluarganya ada beberapa insentif material diantaranya :

- a. Bonus berupa uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
- b. Komisi yaitu Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaannya
- c. Profit sharing
- d. Kompensasi yang ditanggukan

2) Insentif Non material

Insentif non material merupakan suatu daya perangsang yang di berikan kepada pegawai yang berbentuk berupa penghargaan berdasarkan prestasi kerja pegawai. Diantaranya insentif non material berupa :

- a. Pemberian gelar secara resmi
- b. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi
- c. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

d. Pemberian piagam penghargaan

2. Variabel terikat (Y) semangat kerja pegawai

Semangat kerja pegawai adalah suatu perwujudan kesenangan dari sikap seseorang yang timbul dari dalam yang mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan lebih produktif di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone. Adapun semangat kerja Menurut Adnyani (2008) ada beberapa karakteristik dalam semangat kerja diantaranya yakni :

1) Disiplin

Disiplin yaitu kesanggupan pegawai dalam menaati kewajiban yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu instansi serta keadaan pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan pekerjaan dengan senang hati. Disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai oleh karenanya disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Disiplin dalam lingkungan kerja sangat dibutuhkan karena pegawai yang disiplin secara tidak langsung akan mempermudah tercapainya tujuan dari instansi.

2) Kerjasama

Kerjasama merupakan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Setiap pegawai mempunyai dorongan untuk berkerja karena kerja adalah pusat dari kehidupan dan kerja merupakan sejumlah aktifitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh Karena itu, karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah dilaksanakan jika yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya.

F. Hipotesis

“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone” Berdasarkan definisi operasional maka adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0: \rho = 0$ (Tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone)

$H_a: \rho \neq 0$ (Ada pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai puskesmas kecamatan Liburang kabupaten Bone)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang di butuhkan dalam melaksanakan penelitian ini ialah 2 bulan penelitian ini dilakukan pada Puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone. karena peneliti tertarik untuk melihat apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai di puskesmas Kecamatan Libureng.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dalam hal ini berdasarkan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone”. Adapun jenis penelitian ini berdasarkan tujuannya termasuk jenis penelitian terapan karena bertujuan untuk menerapkan, menguji serta mengevaluasi kemampuan teori-teori yang terkait pada pemberian insentif serta semangat kerja guna untuk memecahkan masalah-masalah praktis yang terdapat di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone. Adapun jenis penelitian ini berdasarkan tingkat kealamiah *natural setting* termasuk jenis penelitian survey karena peneliti mendapatkan data dari tempat yang alamiah pada puskesmas kecamatan libureng kabupaten Bone dengan melakukan perlakuan berupa pemberian kuesioner dalam pengumpulan data penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi diantaranya ada objek atau subyek yang di tetapkan oleh peneliti, populasi juga meliputi keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki suatu subjek atau objek. Adapun populasi penelitian ini ialah keseluruhan pegawai puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone yang berjumlah 70 orang pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga kontrak serta pegawai Honorer.

2. Sampel

Adapun sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau *Sampling Jenuh* karena semua pegawai pada puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone sebanyak 70 pegawai akan diteliti. Metode penentuan sampel jenuh yang digunakan pada penelitian ini karena sampel jenuh merupakan semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah observasi nonpartisipan, dimana peneliti hanya mencatat dan membuat kesimpulan tentang perilaku pegawai di lokasi penelitian tersebut dan peneliti tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara dibagikan kepada seluruh sampel untuk dijawabnya. Kuesioner terdiri pertanyaan atau pernyataan, kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dan dapat langsung diberikan kepada responden namun dapat juga diberikan secara tidak langsung dengan cara dikirim melalui pos, atau internet.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrumen yang dapat dinyatakan secara efisien dan komunikatif dalam bentuk angka. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur perilaku, pendapat, dan pandangan pegawai tentang masalah yang menjadi variabel penelitian, yang terdiri atas variabel motivasi dan kinerja pegawai. Kedua variabel yang akan diukur selanjutnya dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel akan dijadikan dasar dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu jawaban sudah disediakan dalam bentuk *checklist* sehingga responden mudah menentukan pilihan.

Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap pertanyaan di antaranya:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) :diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) :diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) :diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) :diberi skor 2

5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) :diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini di uji validitas dan reabilitasnya uji faiditas dilakukan untuk menguji keakuratan dalam kuesioner penelitian, sedangkan uji reabiitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi penelitian kuesioner yang telah valid .

Validitas konstruk dan validitas isi dilaksanakan peneliti untuk menguji apakah konstruk atau krakteristik (variabel laten) dalam penelitian ini yaitu variabel peberian insentif dan semangat kerja pegawai yang diukur secara akurat oleh indicator-indikatornya peneliti akan meakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*.

E. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data pada penelitian ini Regresi linear sederhana bertujuan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel bebas X (independen) dengan variabel Y (dependen). Dalam peneitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistemastis, Rumus untuk mencari persamaan resgresi linear sederhana :

$$Y = a + bX$$

Di ketahui :

Y= Semangat kerja pegawai

a = Nilai konstanta

b = Koefisien

X = Pemberian Insentif

F. Teknik Pengabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS ver. 21 for Windows. Untuk proses ini, akan digunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan di uji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada didalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $> 0,05$. Item yang punya r hitung $< 0,05$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang di maksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

2. Uji Reliabilitas

Jika nilai Alpha $> 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten internal memiliki reliabilitas yang kuat atau ada pula yang mengartikannya sebagai berikut:

- a. Jika $\alpha > 0,90$ makareliabilitas sempurna
- b. Jika α antara $0,70 - 0,90$ makareliabilitas tinggi
- c. Jika α antara $0,50 - 0,70$ makareliabilitas moderat
- d. Jika $\alpha < 0,50$ makareliabilitas rendah

Jika alpha rendah kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel. Item analisis adalah kelanjutan dari tes alpha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliable. Lewat item analisis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliable dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya. Reliabilitas item diuji dengan melihat koefisien Alpha dengan melakukan Reliabilitas Analisis dengan SPSS ver. 21. for Windows. Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk Reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti dengan menggunakan SPSS, juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation.

Nilai tiap-tiap item sebaiknya ≥ 0.40 sehingga membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan punya reliabilitas Konsistensi Internal. Item-item yang punya koefisien korelasi < 0.40 akan dibuang kemudian di uji reliabilitas item diulang dengan tidak menyertakan item yang tidak reliable tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Obyek Penelitian

1. Sejarah Puskesmas Kecamatan Libureng Kabupaten Bone

Puskesmas merupakan pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan , pusat pemberdayaan masyarakat serta pelayanan kesehatan strata pertama, yang terdiri atas pelayanan kesehatan individu dan pelayanan kesehatan masyarakat. Sejarah dan perkembangan puskesmas Di Indonesia puskesmas merupakan tulang punggung pelayanan kesehatan masyarakat tingkat pertama. Konsep puskesmas dilahirkan tahun 1968 ketika dilangsungkan rapat **KERJA NASIONAL (Rakernas)** di Jakarta. Waktu itu dibicarakan upaya mengorganisasi sistem pelayanan kesehatan di tanah air, karena pelayanan kesehatan tingkat pertama pada waktu itu dirasakan kurang menguntungkan, dan dari kegiatan-kegiatan seperti : BKIA, BP, P4M dan sebagainya masih berjalan sendiri-sendiri dan tidak saling berhubungan. Melalui rakerkesnas tersebut timbul gagasan untuk menyatukan semua pelayanan kesehatan tingkat pertama ke dalam suatu organisasi yang dipercaya dan diberi nama **Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)**.

Secara nasional, standar wilayah kerja puskesmas adalah satu kecamatan, tetapi apabila di satu kecamatan terdapat lebih dari satu puskesmas, maka tanggung jawab wilayah kerja dibagi antar puskesmas dengan memperhatikan keutuhan konsep

wilayah (desa/kelurahan atau RW). Masing-masing puskesmas tersebut secara operasional bertanggung jawab langsung kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota.

Adapun puskesmas dikecamatan Libureng kabupaten Bone didirikan pada tahun 1993 hal ini di permudah dengan adanya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara republik Indonesia Nomor 3495) dengan adanya puskesmas di kecamatan libureng kabupaten Bone di harapkan berjalan sebagai mana fungsi puskesmas secara umum sesuai dengan undang-undang peraturan daerah kabupaten Bone nomor 2 tahun 2009 tentang penyelenggaraan pelayanan kesehatan gratis. Puskesmas kecamatan Libureng direnovasi pada tahun 2016 dan mendapatkan akreditasi oleh Supervisor akreditasi kementerian kesehatan RI pada tahun 2017.hal Ini membuktikan bahwa puskesmas kecamatan Libureng telah layak menjadi pedoman bagi puskemas lainnya yang ada di kabupaten Bone.

2. Gambaran Umum

b. Alamat Puskesmas terletak di:

Kelurahan : Ceppaga

Kecamatan : Libureng

Kabupaten : Bone

c. Fasilitas ruangan yang ada di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone

1. Ruang kepala UPTD Puskesmas
2. Ruang Gizi, Promkes, Kesling
3. Ruang Pertemuan

4. Ruang pemeriksaan umum
5. Ruang rekam medik dan loket pendaftaran
6. Ruang farmasi dan loket obat
7. Ruang gawat darurat
8. Ruang pemeriksaan gizi dan mulut
9. Ruang Kb
10. Ruang rawat inap laki-laki
11. Ruang rawat inap perempuan
12. Ruang persalinan
13. Ruang pasca persalinan
14. Ruang rawat inap anak-anak
15. Ruang administrasi rawat inap
16. Ruang laboratorium
17. Ruang Tb dan kusta
18. Ruang administrasi kantor
19. Ruang pengelola keuangan
20. Ruang imunisasi
21. Ruang vaksin
22. Ruang tunggu
23. Dapur
24. Musholah
25. Ruang Asi (ibu menyusui)

3. Visi dan Misi

) Visi

Terwujudnya pelayanan kesehatan yang optimal menuju masyarakat sehat dan mandiri dikecamatan Libureng 2018

) Misi

1. Meningkatkan mutu manajemen puskesmas
2. Memberikan pelayanan kesehatan dasar yang berkualitas
3. Meningkatkan penanggulangan dan pencegahan penyakit menular dan penyakit tidak menular
4. Menggerakkan masyarakat untuk mandiri dalam berperilaku hidup sehat
5. Menjalini dan meningkatkan kerjasama lintas sektor terkait pembangunan wilayah yang berwawasan kesehatan

4. Fungsi dan Tujuan Puskesmas kecamatan libureng kabupaten Bone

) Fungsi

- a. Pusat pemberdayaan masyarakat
- b. Pusat pelayanan kesehatan masyarakat
- c. Pusat pelayanan kesehatan perorangan primer
- d. Pusat rujukan kesehatan.

) Tujuan

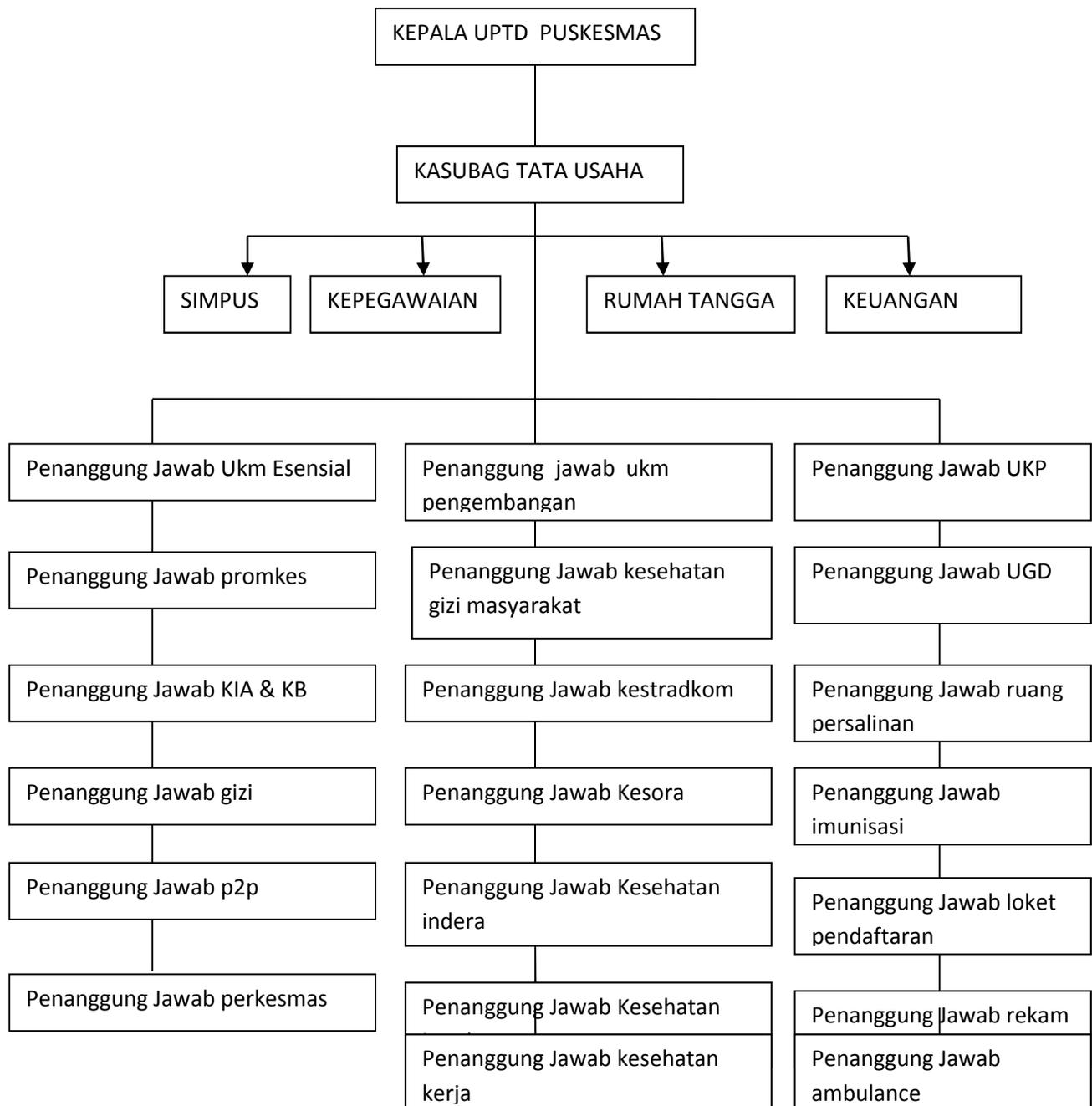
- a. Pertanggung jawaban wilayah

b.Pemberdayaan masyarakat

c.Keterpaduan

b. Rujukan

5. Struktur Organisasi Puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone



B. Gambaran Umum Responden

Pengambilan sampel yang dilakukan penulis pada puskesmas Libureng kabupaten Bone yaitu sampel Jenuh dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 60 orang yang terdiri dari pegawai honorer dan pegawai negeri sipil.

a. Jenis kelamin

Jenis kelamin dari responden dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak pegawai laki-laki dan perempuan pada puskesmas kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Berikut ini merupakan data Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 1 : jenis kelamin Responden pada puskesmas kecamatan

Libureng kabupaten Bone

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase %
1.	Laki-laki	14 Responden	23%
2.	Perempuan	46 Responden	77%
Total		60 Responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan table 1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang dengan presentase 23% dan perempuan sebanyak 46 orang dengan presentase 77% berarti mayoritas pegawai yang bekerja pada puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone yaitu pegawai perempuan.

b. Usia

Usia dari responden yang diintervalkan mulai dari usia yang muda sampai dengan yang tua. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 2: Usia responden pada puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone

No	Usia	Frekuensi	Presentase %
1.	20-29 tahun	19 Responden	31,66 %
2.	30-39 tahun	22 Responden	36,67 %
3.	40-49 tahun	12 Responden	20 %
4.	50-59 tahun	7 Responden	11,67 %
Total		60 Responden	100 %

Data Primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan table 2 mengemukakan tentang usia responden yang paling mendominasi yaitu pada usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 22 responden dengan presentasi 36,67% dengan total responden sebanyak 60 responden. Kemudian

dengan usia, 20-29 tahun berjumlah 19 responden dengan presentasi 31,66 %, untuk usia 40-49 tahun sebanyak 12 responden dengan presentasi 20%, sedangkan pada usia 50-59 tahun sebanyak 7 responden dengan presentasi 11,67%.

c. Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang tamatan yang dimiliki oleh responden sesuai dengan bukti-bukti sertifikat formal tamatan sekolah yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh. Berikut ini data pendidikan responden dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 3: Pendidikan responden pada puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone

No	Pendidikan	frekuensi	Presentase %
1.	S2	1 Responden	1,6%
2.	S1	29 Responden	48,4%
3.	D3	25 Respdn	41,67%
4.	D4	5 Responden	8,33%
Total		60 Responden	100%

Sumber Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 mengenai pendidikan pegawai dapat diketahui bahwa kebanyakan pegawai berpendidikan S1 yang berjumlah 29 responden dengan presentasi 48,4%, adapun pegawai dengan pendidikan D3 sebanyak 25 Responden dengan presentasi 41,67%, dan pegawai yang berpendidikan D4 berjumlah 5 responden dengan presentasi 8,33% serta pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 1 Responden dengan Presentas 1,6%

C. Hasil Analisis Deskriptif

1. Hasil Analisis Deskriptif Pemberian Insentif (X)

Pemberian insentif yaitu suatu penghargaan yang diberikan dari atasan kepada pegawai sebagai rasa impatik atau partisipati, pemberian diluar gaji atau upah terhadap prestasi kerja serta kontribusi pegawai agar timbulnya semangat kerja yang tinggi agar pegawai dapat bekerja lebih giat dan lebih baik di Puskesmas Libureng. Insentif dapat pula diartikan sebagai apresiasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang atau pendorong dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang sangat besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya

Untuk mendapatkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone maka dapat dilihat dari indikator pemberian insentif yang meliputi antara lain insentif material dan insentif non material. Dalam penelitian ini

kuesioner (angket) yang di bagikan menggunakan skala linert dengan 5 skala pengukuran.

a. Insentif material

Insentif material merupakan suatu daya perangsang berupa uang atau bonus yang di berikan kepada pegawai puskesmas berdasarkan prestasi kerja, insentif material bernilai ekonomis maka besar kemungkinan akan membantu kesejahteraan pegawai. Hal ini mencakup pemberian bonus di luar gaji pegawai berupa pemberian uang secara langsung dalam bentuk apresiasi dan pemberian insentif berupa upah lembur pegawai, tunjangan serta fasilitas pegawai puskesmas. Dengan adanya pemberian insentif diharapkan semangat kerja pegawai puskesmas dapat lebih meningkat sehingga tujuan dari puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone dapat tercapai. Dengan adanya indikator tentang pemberian insentif material maka di perlukan subindikator sehingga dapat membantu hasil dari penelitian yang dilakukan.

Adapun subidikator pada penelitian ini yaitu :

- a) bonus berupa uang yang di berikan
- b) komisi
- c) *proft sharing*
- d) tunjangan
- e) kompensasi yang di tanggukan.

Adapun hasil dari pernyataan pemberian insentif material dapat di lihat pada tabel 4.1

Table 4.1 pernyataan Responden (pegawai) mengenai pemberian insentif material di Puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone

No	Item-item instrument	STS		TS		RR		S		SS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pegawai merasa bahwa pemberian insentif berupa bonus dapat meningkatkan semangat dalam kerja.	0	0	1,7	1	3,3	2	50,0	30	45,0	27	100	60

2.	Pegawai merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi pegawai.	0	0	6,7	4	10,0	6	48,3	26	40,0	24	100	60
3.	Pegawai merasa komisi yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai	0	0	6,7	4	15,0	9	48,3	29	30,0	18	100	60
4	Pegawai merasa kompensasi yang diberikan telah adil	0	0	3,3	2	13,3	8	58,3	35	25,0	15	100	60
5.	Pegawai merasa profit	0	0	0	0	10,0	6	61,7	37	28,3	17	100	60

	sharing telah dibagi dengan tepat dan sama rata.												
6.	Pegawai merasa tunjangan yang di berikan kurang mencukupi kebutuhan	21,7	13	43,3	26	13,3	8	21,7	13	0	0	100	60
7.	Adanya pemberian kompensasi yang lebih besar kepada pegawai yang sudah	5,0	3	13,3	8	17,7	7	48,3	29	21,7	13	100	60

lama bekerja (senior)													
-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden tentang pemberian insentif material maka dapat dilihat dari pernyataan yang diuraikan pemberian insentif berupa bonus dapat meningkatkan semangat dalam kerja menghasilkan nilai presentase jawaban sangat tidak setuju 0%(tidak ada), dan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 1,7% dan ragu-ragu 2 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang setuju sebanyak 30 responden dengan presentasi 50,0% dan yang sangat setuju sebanyak 27 responden dengan presentase 45,0% dari jawaban yang di berikan dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 60 responden.

Adapun dari pernyataan kedua tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi pegawai mempunyai jawaban sangat tidak setuju 0%(tidak ada), dan yang memilih tidak setuju sebanyak 4 responden dengan presentase 6,7% dan ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan presentase 10,0%, sedangkan yang setuju sebanyak 26 responden dengan presentasi 43,3 % dan yang sangat setuju sebanyak 24 responden dengan presentase 40,0% dari jawaban yang di berikan dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 60 responden.

Adapun dari pernyataan ke tiga menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0%(tidak ada) dan yang memilih jawaban tidak setuju

sebanyak 4 responden dengan presentase 6,7% serta yang memilih ragu-ragu sebanyak 9 responden presentase 15,0% dan yang memilih setuju sebanyak 29 responden dengan presentase 48,3% dan yang sangat setuju sebanyak 18 responden presentase 30,0% yang di hasilkan dari 60 responden. Adapun pernyataan ke empat mengenai kompensasi memberikan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada) dan yang tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan presentase 13,3% serta yang memilih setuju sebanyak 35 responden dengan presentase 58,3 % adapun yang memilih sangat setuju sebanyak 15 responden dengan presentase 25,0%.

Adapun pernyataan ke lima mengenai profit sharing yang telah dibagi dengan tepat dan sama rata memberikan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 0%(tidak ada) dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan presentase 10,0% dan yang setuju sebanyak 37 responden dengan presentase 61,7% dan yang sangat setuju sebanyak 17 responden dengan presentase 28,3 % yang di hasilkan dari 60 responden. Adapun pernyataan ke enam mengenai tunjangan yang di berikan kurang mencukupi kebutuhan memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 13 responden dengan presentase 21,7% dan tidak setuju sebanyak 26 responden dengan presentase 43,3% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan presentase 13,3% dan yang setuju sebanyak 13 responden dengan presentase 21,7% dan yang sangat setuju sebanyak 0 %(tidak ada) yang di hasilkan dari 60 responden.

Adapun pernyataan ke tujuh mengenai pemberian kompensasi yang lebih besar kepada pegawai yang sudah lama bekerja memiliki jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 responden dengan presentase 5,0% dan tidak setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 13,3% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 7 responden dengan presentase 17,7% dan yang setuju sebanyak 29 responden dengan presentase 48,3% dan yang sangat setuju sebanyak 13 responden dengan presentase 21,7% yang di hasilkan dari 60 responden dengan presentase 100%.

b. Insentif Non Material

Insentif Non material merupakan suatu daya perangsang yang diberikan pegawai yang berbentuk berupa penghargaan berdasarkan prestasi kerja pegawai puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone. Dengan adanya pemberian insentif nonmaterial diharapkan pegawai dapat saling menghargai satu sama lain dan hubungan antara pegawai dan atasan dapat terjalin dengan baik. Serta dapat memberikan dorongan semangat kerja pada pegawai puskesmas agar dapat bekerja lebih giat sehingga tujuan dari puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone dapat tercapai. Dengan adanya indikator tentang pemberian insentif non material maka di perlukan subindikator sehingga dapat membantu hasil dari penelitian yang dilakukan. Adapun subidikator pada penelitian ini yaitu :

- a) pemberian promosi
- b) pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi
- c) pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja
- d) pemberian piagam penghargaan

e) pemberian gelar secara resmi.

Table 4.2 pernyataan Responden (pegawai) mengenai pemberian Insentif Nonmaterial di Puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone

No	Item-item instrument	STS		TS		RR		S		SS		JUMLA H	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pegawai merasa senang bekerja dipuskesmas ini karena banyaknya peluang untuk maju.	0	0	3,3	2	15,0	9	50,0	30	31,7	19	100	60
2.	Pimpinan memberikan penghargaan berupa sertifikat,	0	0	1,7	1	10,0	6	61,7	37	26,7	16	100	60

	piagam penghargaan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai												
3.	Pegawai merasa perlengkapan atau fasilitas yang digunakan dalam menunjang pekerjaan belum lengkap	33,0	20	50,0	30	10,0	6	6,7	4	0	0	100	60
4	Pegawai merasa di hargai oleh	1,7	1	5,0	3	10,0	6	50,0	30	33,3	20	100	60

	pimpinan atas kerja kerasnya.												
5.	Pegawai merasa semangat dalam bekerja dengan mendapatkan apresiasi dalam bentuk pujian lisan dan tulisan.	0	0	1,7	1	13,3	8	51,7	31	33,3	20	100	60
6.	Pimpinan memberikan dorongan pegawai untuk maju.	1,7	1	11,7	7	13,3	8	48,3	29	25,0	15	100	60
7.	Pimpinan bersikap kekeluargaan	5,0	3	13,3	8	11,7	7	45,0	27	25,0	15	100	60

	dan membantu menyelesaikan masalah yang terjadi di puskesmas												
8.	Pegawai merasa semangat dalam bekerja dengan adanya pimpinan yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meraih jabatan lebih tinggi	0	0	10,0	6	10,0	6	43,3	26	36,7	22	100	60

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari jumlah 60 responden maka dapat dilihat responden yang memilih tentang pemberian insentif nonmaterial pada pernyataan yang diuraikan pemberian promosi menghasilkan nilai presentase jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3% dan ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan presentase 15,0%, sedangkan yang setuju sebanyak 30 responden dengan presentasi 50,0 % dan yang sangat setuju sebanyak 19 responden dengan presentase 31,7% dari jawaban yang di berikan dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 60 responden.

Adapun dari pernyataan kedua pemberian penghargaan mempunyai jawaban sangat tidak setuju 0%(tidak ada), dan yang memilih tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 1,7% dan ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan presentase 10,0%, sedangkan yang setuju sebanyak 37 responden dengan presentasi 61,7 % dan yang sangat setuju sebanyak 16 responden dengan presentase 26,7% dari jawaban yang di berikan dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 60 responden.

Adapun dari pernyataan ke tiga mengenai perlengkapan dan fasilitas menunjukan bahwa responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 15 responden dengan presentase 25,0% dan yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 26 responden dengan presentase 43,3% serta yang memilih ragu-ragu sebanyak 8 responden presentase 13,3% dan yang memilih setuju sebanyak 9 responden dengan presentase 15,0% dan yang sangat setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3% yang di hasilkan dari 60 responden. Adapun pernyataan ke empat memberikan

jawaban sangat tidak setuju 1 responden dengan presentase 1,7% (tidak ada) dan yang tidak setuju sebanyak 3 responden dengan presentase 5,0% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan presentase 10,0% serta yang memilih setuju sebanyak 30 responden dengan presentase 50,0 % adapun yang memilih sangat setuju sebanyak 20 responden dengan presentase 33,3%.

Adapun pernyataan ke lima mengenai pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi memberikan jawaban sangat tidak setuju 0%(tidak ada) dan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 1,7% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan presentase 15,3% dan yang setuju sebanyak 30 responden dengan presentase 50,0% dan yang sangat setuju sebanyak 20 responden dengan presentase 33,3 % yang di hasilkan dari 60 responden. Adapun pernyataan keenam memberikan jawaban sangat tidak setuju 1 responden dengan presentase 1,7% dan tidak setuju sebanyak 7 responden dengan presentase 11,7% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan presentase 13,3% dan yang setuju sebanyak 29 responden dengan presentase 48,3% dan yang sangat setuju sebanyak 15 responden dengan presentase 25,0 % yang di hasilkan dari 60 responden.

Adapun pernyataan ketujuh mengenai bersikap kekeluargaan dan membantu menyelesaikan masalah memberikan jawaban sangat tidak setuju 3 responden dengan presentase 5,0% dan tidak setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 13,3% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 7 responden dengan presentase 11,7% dan yang setuju sebanyak 27 responden dengan presentase 45,0% dan yang sangat setuju sebanyak 15 responden dengan presentase 25,0 % yang di hasilkan dari 60 responden.

Adapun pernyataan kedelapan mengenai pimpinan yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meraih jabatan lebih tinggi memberikan jawaban sangat tidak setuju 0%(tidak ada) dan tidak setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 10,0% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan presentase 10,0% dan yang setuju sebanyak 26 responden dengan presentase 43,3% dan yang sangat setuju sebanyak 22 responden dengan presentase 36,7 % yang di hasilkan dari 60 responden dengan presentase 100%.

2. Hasil Analisis Deskriptif Semangat Kerja Pegawai (Y)

Semangat kerja pegawai adalah suatu perwujudan kesenangan dari sikap seseorang yang timbul dari dalam yang mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan lebih produktif di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi pimpinan harus memperhatikan imbal jasa atas pekerjaan pegawai diluar gaji pegawai salah satu cara dapat dilakukan pemberian insentif baik itu insentif material bonus berupa uang maupun insentif non material guna untuk memberikan partisipasi atas kerja keras pegawai. agar pegawai dapat semangat dalam bekerja di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai serta mengetahui semangat kerja pegawai di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone yang dapat di lihat pada beberapa indikator tentang Kedisiplinan, kerja sama, dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini kuesioner (angket) yang di bagikan menggunakan skala linert dengan 5 skala pengukuran.

a. Kedisiplinan

Disiplin yaitu kesanggupan pegawai dalam menaati peraturan yang telah ditentukan sebelumnya, disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi semangat pegawai yang bekerja, oleh karenanya disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Disiplin dalam lingkungan kerja sangat dibutuhkan karena pegawai yang disiplin secara tidak langsung akan mempermudah tercapainya tujuan dari puskesmas di kecamatan Libureng kabupaten Bone. Dalam mengukur tingkat disiplin yang baik dapat dilihat dari beberapa subindikator yaitu :

- a) kehadiran
- b) menaati peraturan yang telah ditetapkan
- c) menyelesaikan tugas tepat waktu
- d) pemberian sanksi
- e) Keteladanan pimpinan

Table 4.3 pernyataan Responden mengenai kedisiplinan pegawai di Puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone

No	Item-item instrument	STS		TS		RR		S		SS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R

1.	Absensi kehadiran tidak penting bagi pegawai dalam penegakan disiplin kerja	1,7	16	8,3	13	18,3	11	26,7	16	6,7	4	100	60
2.	Pegawai taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya	0	0	1,7	1	15,0	9	23,3	14	60,0	36	100	60
3.	Pegawai sering menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas atau melayani pasien	28,3	17	35,0	21	21,7	13	10,0	6	5,0	3	100	60
4	Pemberian sanksi apabila melanggar peraturan puskesmas	0	0	0	0	8,3	5	30,0	18	61,7	37	100	60

	membuat anda selalu disiplin												
5.	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai	0	0	0	0	5,0	3	33,3	20	61,7	37	100	60

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden tentang kedisiplinan maka dapat dilihat dari pernyataan yang diuraikan mengenai Absensi kehadiran dalam penegakan disiplin kerja menghasilkan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 16 responden dengan presentase 26,7%, tidak setuju 13 responden dengan presentase 21,7% dan ragu-ragu sebanyak 11 responden dengan presentase 18,3%, sedangkan yang setuju sebanyak 16 responden dengan presentasi 26,7% dan yang sangat setuju sebanyak 4 responden dengan presentase 6,7% dari jawaban yang di berikan dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 60 responden.

Adapun dari pernyataan kedua taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan mempunyai jawaban sangat tidak setuju 1 responden dengan presentase 1,7%, dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan presentase 15,0% sedangkan yang setuju sebanyak 14 responden dengan presentasi 23,3 % dan yang sangat setuju

sebanyak 36 responden dengan presentase 60,0% dari jawaban yang di berikan dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 60 responden.

Adapun dari pernyataan ke tiga menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 17 responden dengan presentase 28,3% dan yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 21 responden dengan presentase 35,0% serta yang memilih ragu-ragu sebanyak 13 responden presentase 21,7% dan yang memilih setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 10,0 dan yang sangat setuju sebanyak 3 responden dengan presentase 5,0% yang di hasilkan dari 60 responden. Adapun pernyataan ke empat mengenai Pemberian sanksi apabila melanggar peraturan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju 0% (tidak ada) dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 5 responden dengan presentase 8,3% serta yang memilih setuju sebanyak 18 responden dengan presentase 61,7 % adapun yang memilih sangat setuju sebanyak 37 responden dengan presentase 61,7% yang dihasilkan dari 60 responden.

Adapun pernyataan ke lima mengenai keteladanan pimpinan memberikan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 0%(tidak ada) dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 3 responden dengan presentase 5,0% dan yang setuju sebanyak 20 responden dengan presentase 33,3 % dan yang sangat setuju sebanyak 37 responden dengan presentase 61,7 % yang di hasilkan dari 60 responden.

b. Kerja sama

Kerjasama merupakan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya dan adanya keaktifan

dalam kegiatan organisasi yang di bangun dalam puskesmas. Kerjasama adalah refleksi diri agar lebih semangat dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi membuat kerjasama lebih lebih baik dan ada kesediaan saling membantu.maka dari itu kerja sama dalam pegawai di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone sangat di perlukan agar pekerjaan dapat lebih mudah terselesaikan.Dalam mengukur kerja sama dengan baik dapat lihat dari beberapa subindikator yaitu :

- a) bekerja sama dalam menjalankan pekerjaan
- b) saling berkontribusi
- c) pengerahan kemampuan secara maksimal
- d) tanggung jawab secara bersama dalam menyelesaikan tugas pekerjaan
- e) bekerjasama dalam mencapai tujuan instansi

Table 4.4 pernyataan Responden mengenai kerja sama pegawai di Puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone

No	Item-item instrument	STS		TS		RR		S		SS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pegawai bekerja sama saat menjalankan pekerjaan	0	0	0	0	3,3	2	36,7	22	60,0	36	100	60

2.	Pegawai dalam menjalankan tugas saling berkontribusi	1,7	1	3,3	2	3,3	2	40,0	24	51,7	31	100	60
3.	Setiap pegawai mengarahkan kemampuan masing-masing secara maksimal guna untuk melayani pasien	1,7	1	3,3	3	10,0	6	46,7	28	38,3	23	100	60
4	Pegawai secara bersama-sama bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	3,3	2	5,0	3	55,0	33	36,7	22	100	60
5.	Pegawai bekerja sama dalam mencapai tujuan	3,3	2	3,3	2	6,7	4	50,0	30	36,7	22	100	60

	puskesmas													
--	-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden tentang kerja sama maka dapat dilihat dari pernyataan yang diuraikan mengenai bekerja sama saat menjalankan tugas menghasilkan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) dan ragu-ragu sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3%, sedangkan yang setuju sebanyak 22 responden dengan presentasi 36,7 % dan yang sangat setuju sebanyak 36 responden dengan presentase 60,0% dari jawaban yang di berikan dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 60 responden.

Adapun dari pernyataan kedua saling berkontribusi mempunyai jawaban sangat tidak setuju 1 responden dengan presentase 1,7%, dan yang tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3% serta yang memilih ragu-ragu sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3% sedangkan yang setuju sebanyak 24 responden dengan presentasi 40,0 % dan yang sangat setuju sebanyak 31 responden dengan presentase 51,7% dari jawaban yang di berikan dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 60 responden.

Adapun dari pernyataan ke tiga menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 1 responden dengan presentase 1,7% dan yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3% serta yang memilih ragu-ragu sebanyak 6 responden presentase 10,0% dan yang memilih setuju

sebanyak 28 responden dengan presentase 46,7% dan yang sangat setuju sebanyak 23 responden dengan presentase 38,3%. Adapun dari pernyataan ke empat mengenai bersama-sama bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas memiliki jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada) dan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 3 responden dengan presentase 5,0% serta yang memilih setuju sebanyak 33 responden dengan presentase 55,0 % adapun yang memilih sangat setuju sebanyak 22 responden dengan presentase 36,7% Adapun pernyataan ke lima mengenai bekerja sama dalam mencapai tujuan instansi memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3% dan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 4 responden dengan presentase 6,7% dan yang setuju sebanyak 30 responden dengan presentase 50,0 % dan yang sangat setuju sebanyak 22 responden dengan presentase 36,7 % yang di hasilkan dari 60 responden dengan presentase 100%.

c. Kepuasan kerja

kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh Karena itu,

karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah dilaksanakan jika yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya.

Dalam mengukur kepuasan kerja dengan baik dapat lihat dari beberapa subindikator yaitu :

- a) puas terhadap produktivitas kerja,
- b) kenyamanan ruang kerja,
- c) tunjangan,
- d) pengembangan karir
- e) pembinaan profesional pimpinan

Table 4.5 pernyataan Responden mengenai kepuasan kerja pegawai di Puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone

No	Item-item instrument	STS		TS		RR		S		SS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pegawai merasa puas terhadap produktivitas kerja selama ini	0	0	3,3	2	5,0	3	55,0	33	36,7	22	100	60
2.	Pegawai merasa tidak puas	20,0	12	60,0	36	6,7	4	11,7	7	1,7	1	100	60

	terhadap kenyamanan ruang kerja												
3.	Pegawai merasa puas dengan tunjangan pekerjaan	0	0	1,7	1	6,7	4	48,3	29	43,3	26	100	60
4	Pukesmas telah menerapkan system seleksi dan prekrutan pegawai	3,3	2	6,7	4	11,7	7	45,0	27	33,3	20	100	60
5.	Pengelolaan SDM yang diterapkan puskesmas sudah tepat sehingga dapat menekan semangat kerja pegawai.	1,7	1	3,3	2	10,0	6	48,3	29	36,7	22	100	60

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden tentang kepuasan kerja maka dapat dilihat dari pernyataan yang diuraikan mengenai merasa puas terhadap produktivitas kerja pegawai menghasilkan jawaban sangat tidak setuju 0% (tidak ada) dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3% dan ragu-ragu 3 responden dengan presentase 5,0%, sedangkan yang setuju sebanyak 33 responden dengan presentasi 55,0 % dan yang sangat setuju sebanyak 22 responden dengan presentase 36,7% dari jawaban yang di berikan dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 60 responden.

Adapun dari pernyataan kedua mempunyai jawaban sangat tidak setuju sebanyak 12 responden dengan presentase 20,0%, dan yang memilih tidak setuju sebanyak 36 responden dengan presentase 60,0% sedangkan yang ragu-ragu sebanyak 4 responden dengan presentasi 6,7 % dan yang setuju sebanyak 7 responden dengan presentase 11,7% dan sangat setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 1,7% dari jawaban yang di berikan dan jumlah persentasenya sebanyak 100% yang dihasilkan dari 60 responden.

Adapun dari pernyataan ke tiga menunjukkan bahwa responden yang memilih jawaban sangat tidak 0% (tidak ada) dan yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 1,7% serta yang memilih ragu-ragu sebanyak responden presentase 6,7% dan yang memilih setuju sebanyak 29 responden dengan presentase 48,3% dan yang sangat setuju sebanyak 26 responden dengan presentase 43,3% yang di hasilkan dari 60 responden. Adapun pernyataan ke empat mengenai menerapkan sistem seleksi dan prekrutan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2

reponden dengan presentase 3,3% dan tidak setuju sebanyak 4 responden dengan presentase 6,7% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 7 responden dengan presentase 11,7% serta yang memilih setuju sebanyak 27 responden dengan presentase 45,0% adapun yang memilih sangat setuju sebanyak 20 responden dengan presentase 33,3%.

Adapun pernyataan ke lima memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 reponden dengan presentase 1,7% dan tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase 3,3% dan yang memilih ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan presentase 10,0% dan yang setuju sebanyak 29 responden dengan presentase 48,3% dan yang sangat setuju sebanyak 22 responden dengan presentase 36,7% yang di hasilkan dari 60 responden dengan presentase 100%.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Pemberian Insentif (X) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data atau informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti, maka langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah melakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan, sehingga data yang diperoleh dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang telah di rumuskan. Dalam melakukan analisis ini peneliti menggunakan teknik analisis statistik. Proses analisis dilakukan dengan mendeskripsikan data-data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini peneliti menunjuk 60 responden sebagai sumber informasi, adapun informasi guna mendukung kelengkapan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

1. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan, uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Interpretasi Nilai Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan di pakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Coreclation*. Data dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel dan data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data < 0.05. Nilai r tabel untuk 60 orang responden dengan Taraf Signifikan 5% = 0.254. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.9 berikut :

tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	r kritis	Keputusan
1	0.263	0.254	0.041	0.05	Valid
2	0.270	0.254	0.049	0.05	Valid

3	0.299	0.254	0.020	0.05	Valid
4	0.382	0.254	0.003	0.05	Valid
5	0.262	0.254	0.043	0.05	Valid
6	0.268	0.254	0.047	0.05	Valid
7	0.541	0.254	0.000	0.05	Valid
8	0.451	0.254	0.000	0.05	Valid
9	0.419	0.254	0.001	0.05	Valid
10	0.451	0.254	0.000	0.05	Valid
11	0.466	0.254	0.000	0.05	Valid
12	0.267	0.254	0.046	0.05	Valid
13	0.269	0.254	0.042	0.05	Valid
14	0.601	0.254	0.000	0.05	Valid
15	0.310	0.254	0.016	0.05	Valid
16	0.709	0.254	0.000	0.05	Valid
17	0.554	0.254	0.000	0.05	Valid

18	0.315	0.254	0.382	0.05	Valid
19	0.443	0.254	0.000	0.05	Valid
20	0.447	0.254	0.000	0.05	Valid
21	0.348	0.254	0.056	0.05	Valid
22	0.704	0.254	0.000	0.05	Valid
23	0.647	0.254	0.000	0.05	Valid
24	0.473	0.254	0.000	0.05	Valid
25	0.370	0.254	0.004	0.05	Valid
26	0.393	0.254	0.002	0.05	Valid
27	0.318	0.254	0.369	0.05	Valid
28	0.517	0.254	0.000	0.05	Valid
29	0.314	0.254	0.014	0.05	Valid
30	0.294	0.254	0.022	0.05	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel pemberian insentif dan semangat kerja pegawai yaitu dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang. Dalam penelitian ini data dikatakan reliabel jika angka cronbach alpha $>$ 0.7 dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1.	Pemberian Insentif	0,746	Realiabel
2.	Semangat kerja pegawai	0,774	Realiabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel pemberian insentif dan semangat kerja pegawai yang dinyatakan handal atau dapat dipercaya.

c. Analisis regresi linear sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel sistem pemberian insentif (X) dengan semangat kerja pegawai (Y), maka menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut :

Rumus : $Y = a + bx$

Keterangan :

Y = subjek atau nilai dalam dependen

a = harga Y, apabila X = 0 (harga konstan)

B = Angka arah atau koefisien korelasi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang di dasarkan pada variabel independen.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear sederhana melalui spss versi 21, maka diperoleh sebagai berikut pada tabel 4.11 :

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.085	4.871		3.507	.001
1 Pemberian Insentif	.729	.085	.748	8.590	.000

Sumber : Data Primer d olah 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka dapat dilihat $a = 17.085$ dan $b = 748$ kemudian disusun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17.085 + 748 X$$

Dimana :

X = pemberian insentif

Y = semangat kerja pegawai

a = konstanta

b = koefisien Regresi untuk variabel bebas

- 1) Nilai konstansa (a), yaitu 17.085 artinya apabila pemberian insentif sama dengan nol, maka semangat kerja pegawai puskesmas Libureng kabupaten Bone adalah positif.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel semangat kerja pegawai (X), yaitu 748. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif berpengaruh positif sehingga dengan pemberian insentif yang semakin meningkat maka dapat meningkatkan semangat kerja pegawai puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone adalah positif.

d. koefisien Determinasi

koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya jumlah pengaruh variabel pemberian insentif (x) dengan semangat kerja pegawai (y). kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang di tentukan.

Berikut adalah *model Summary* berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 21.

Adapun hasil dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.552	2.93797

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*)

Dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*Independent*). Dari tabel di atas diketahui bahwa R^2 sebesar 0,560, hal ini berarti 56% yang menunjukkan bahwa pemberian insentif di pengaruhi oleh semangat kerja pegawai.

Sisanya sebesar 44% di pengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti, kepuasan materi dan non materi, kesesuaian bakat dan minat, lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang baik sesama rekan kerja, adanya motivasi dari pimpinan. Hubungan yang harmonis dalam isntansi.

e. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh variabel semangat kerja pegawai.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₀ = tidak ada pengaruh pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dengan semangat kerja pegawai puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone.

Adapun hasil dari Uji F pada tabel 4.13 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	636.964	1	636.964	73.794	.000 ^b
Residual	500.636	58	8.632		
Total	1137.600	59			

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi menunjukan hasil F hitung sebesar 73,546 dengan signifikan 0,000 yang lebih kecil

dari 0,05 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabelnya, Berarti variabel pemberian insentif (X) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y).

D. Pembahasan

1. Pemberian Insentif (X)

Pemberian Insentif merupakan suatu pemberian imbal jasa diluar gaji atau upah pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai selama ini, insentif digunakan sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada pegawai untuk bekerja lebih giat agar menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Insentif ini bersifat tidak tetap misalnya dalam pemberian berupa bonus. Pemberian insentif di harapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan para pegawai di Puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone, untuk mengukur seberapa baik pemberian insentif maka dapat di lihat dari beberapa indikator menurut Sarwoto (2010) yang menyatakan ada dua macam insentif yaitu (a) Insentif Material merupakan daya perangsang yang di berikan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik dan dapat pula di berikan berdasarkan prestasi kerja pegawai. insentif material bersifat ekonomis sehingga dapat terciptanya kesejahteraan bagi pegawai serta keluarganya, ada beberapa macam insentif material yang di berikan kepada pegawai diantaranya Bonus, Komisi, *Profit sharing*, Kompensasi yang ditangguhkan. (b) Non Material merupakan salah satu daya perangsang yang di berikan kepada pegawai yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat adapun insentif Non material yang dapat berbentuk di antaranya Pemberian gelar secara resmi, Pemberian

Pujian lisan atau tulisan secara resmi, Pemberian perlengkapan secara khusus pada ruang kerja, Pemberian piagam penghargaan

Dengan adanya pemberian insentif diharapkan pegawai dapat bekerja lebih giat dan memberikan prestasi melebihi standar yang telah ditentukan sebelumnya. Seperti yang telah disebutkan pada kajian teori. Senada dengan pendapat dari Handoko (2012) berpendapat insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan

2. Semangat Kerja Pegawai (Y)

Semangat kerja dapat di artikan pula sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam Melaksanakan pekerjaan yang dapat mendorong pegawai untuk berkerja dengan lebih giat serta lebih produktif. Jadi apabila atasan mampu meningkatkan semangat kerja bawahan maka dapat memperoleh banyak keuntungan karena pekerjaan akan cepat terselesaikan serta akan berkurang timbulnya kerusakan, tingkat absensi dan keterlambatan pegawai akan dapat diminimalisir dan kemauan pegawai dalam berpindah instansi dapat diatasi adapaun untuk mengukur seberapa baik semangat kerja pegawai di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone maka dapat dilihat dari beberapa indikator

Menurut Adnyani (2008) diantaranya sebagai berikut: (a) Disiplin yaitu suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu instansi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan dengan senang hati.. oleh karenanya disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang

melanggar. Dalam mengukur tingkat disiplin yang baik dapat dilihat dari beberapa subindikator yaitu: absensi, menaati peraturan yang telah ditetapkan, menyelesaikan tugas tepat waktu, pemberian sanksi Keteladanan pimpinan. (b) Kerjasama merupakan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi dan ada kesediaan saling membantu maka dari itu kerja sama dalam pegawai di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone sangat di perlukan agar pekerjaan dapat lebih mudah terselesaikan.

Dalam mengukur kerja sama dengan baik dapat dilihat dari beberapa subindikator yaitu : bekerja sama dalam menjalankan pekerjaan, saling berkontribusi, pengerahan kemampuan secara maksimal, tanggung jawab secara bersama dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, bekerjasama dalam mencapai tujuan instansi. (c) Kepuasan kerja yaitu mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Setiap pegawai mempunyai dorongan untuk berkerja karena Oleh Karena itu,pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah dilaksanakan jika yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya. Dalam mengukur kepuasan kerja dengan baik dapat dilihat dari beberapa subindikator yaitu puas terhadap produktivitas kerja, kenyamanan ruang kerja sangat di perlukan, tunjangan harus diperhatikan oleh atasan.,pengembangan karir, pembinaan profesional pimpinan.

Dengan adanya semangat kerja yang dimiliki pegawai puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone diharapkan pegawai dapat bekerja lebih giat dan dapat

menyelesaikan tugas yang di berikan tepat waktu. Seperti yang telah disebutkan pada kajian teori. Senada dengan pendapat dari menurut Nitisemito (2012) semangat kerja merupakan gairah kerja dan semangat yang sangat sulit untuk dipisah-pisahkan karena semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja yang dilakukan diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan baik.

3. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai

pemberian insentif sangat penting untuk dilakukan pada suatu instansi Karena secara tidak langsung akan memberikan pengaruh kepada para pegawai agar semangat kerja yang tinggi dapat mereka miliki. Maka dari itu pimpinan harus memperhartikan, mengamati serta memahami bawahan agar masing-masing bawahan dapat diarahkan dan kalo perlu pemimpin dapat mengubah bawahannya sesuai dengan norma, keinginan, etika, untuk mencapai tujuan suatu instansi. Dengan demikian dapat di artikan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya insentif yang diterima. senada dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat kerja Nurdiana Puspita Sari (2016) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir” hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara insentif dengan semangat kerja pegawai pada kantor kecamatan Samarinda Ilir dengan jumlah populasi 34 orang, dimana dibuktikan dengan uji korelasi rank spearman sebesar $r_s \text{ hitung} > r_s \text{ tabel}$, sehingga dapat di simpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Besar korelasi dari hasil uji statistik koefesiensi rank

spearman menunjukkan r_s hitung = 0,864 dan r_s table = 0,344 dengan tes dua sisi artinya terdapat korelasi yang signifikan dengan taraf kesalahan 0,05%.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya insentif yang diterima. Maka dari itu pimpinan harus memperhatikan bawahan agar pegawai dapat mempertahankan semangat kerja yang diperoleh pada puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone. Senada dengan pendapat menurut Siagian (2011) yang menyatakan bahwa sistem insentif sering dipandang menarik guna untuk meningkatkan semangat kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone dengan judul “ Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone” maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian insentif di Pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone mendapatkan nilai rata-rata 76,26% . Hasil dari rata-rata tersebut masuk dalam kategori “baik” artinya pemberian insentif telah berjalan dengan baik karena sebagian besar pegawai telah menerima insentif baik insentif material maupun insentif non material sehingga pegawai dapat termotivasi dalam menjalankan tugas, semakin baik sistem pemberian insentif akan membuat semangat kerja pegawai meningkat pula pada Pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone
2. Semangat kerja pegawai di Pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone mendapatkan nilai rata-rata 78,4%. Hasil dari rata-rata tersebut masuk dalam kategori “baik” artinya semangat kerja pegawai telah berjalan dengan baik dapat dilihat dari indikator kedisiplinan, kerja sama, kepuasan kerja. Sebagian besar pegawai telah mematuhi peraturan yang ada di Pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone serta telah

bekerja sama dengan baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan, sehingga pegawai dapat merasa nyaman dan semangat dalam bekerja di Pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone

3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) Dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*Independent*). Dari tabel di atas diketahui bahwa R^2 sebesar 0,560, hal ini berarti 56% yang menunjukkan bahwa pemberian insentif di pengaruhi oleh semangat kerja pegawai. Sisanya sebesar 44% di pengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti, kesesuaian bakat dan minat, lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang baik sesama rekan kerja, adanya motivasi dari pimpinan, Hubungan yang harmonis dalam isntansi.

B. Saran

Dengan memperlihatkan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka saran-saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Dalam memperlihatkan semangat kerja pegawai antara lain sebagai berikut :

1. Meskipun pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai di Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone masuk dalam kategori “baik” namun masi ada beberapa pegawai masi kurang semangat dalam bekerja, puskesmas harus memperliatkan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai adalah pemberian insentif, maka di sarankan agar perlunya memperatikan dan lebih meningkatkan lagi imbalan atau balas jasa kepada pegawai hal ini dimaksudkan agar semangat kerja pegawai dapat meningkat sehingga kedisiplinan, kerja sama, serta produktifitas kerja pegawai semakin baik di Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone
2. Di sarankan kepada pimpinan Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone agar dapat memperhatikan dan terus meningkatkan semangat kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Libureng Kabupaten Bone dengan cara meningkatkan seluruh aspek yang terkait dalam hal ini diantaranya kedisiplinan, kerja sama, serta produktifitas kerja pegawai.

3. Di sarankan kepada pimpinan Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone bahwa pemberian insentif kepada pegawai honorer perlu di perhatikan guna untuk menghargai dan mengapresiasi kerja keras pegawai honor yang telah mengabdikan dan berkontribusi pada puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone seperti perlu di berikan insentif material semacam pemberian bonus berupa uang dan pemberian non insentif seperti pemberian penghargaan atau ucapan yang dapat memotivasi pegawai honorer sehingga dengan adanya pemberian insentif yang di berikan maka semangat kerja pegawai honorer dapat meningkat, menghasilkan kinerja yang baik dan tujuan dari puskesmas Kecamatan Libureng Kabupaten Bone dapat tercapai

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, LG 2008. *Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Anita .2015.*Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Crude Palm Oil (Kasus Pada Produksi PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Riau
- Darsono .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Nusantara Counculing* . Jakarta
- Dapertemen Kesehatan RI. 2014. *Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Gorda. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Stie Satya Dharma Singaraja.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2008. *Organisasi Dan Motivasi* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE. Yogyakarta.
- Hendry Simamora.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Koontz, Harold .2012. *Manajemen* . Jilid 2 Terjemahan Gunawan Hutauruk. Erlangga. Jakarta.
- Matutina. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jakarta
- Moekijat. 2000. *Manajemen Kepegawaian* . Alfabeta. Bandung.
- Muhammad Justang .2017.*Dua Bidan Puskesmas Camming Dilaporkan Ke Polres Bone*.Kompas Bone. 31 Juli
- Nitisemito, A 2012. *Manajemen Personalia*. Edisi kedelapan, Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Nawawi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Gadjah Mada University Press. Jakarta.
- Nurdiana Puspita Sari .2016 .*Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Kalimantan Timur
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, Sondang.2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*.PT Rineka Cipta.Jakarta
- Suryaa, Atmaja .2014. *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Fedetal Internasional Finance Pekanbaru*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Riau
- Tohardi Ahmad 2012, *Memahami Praktis Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014 *Tentang Tenaga Kesehatan*.

RIWAYAT HIDUP



Sri Wahyuni Ningsih, Dilahirkan di Bone pada 17 Juni 1997, anak ke (7) tujuh dari 9 (Sembilan) bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Ayahanda Ompa dengan Ibunda Hj.Semmi, penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2002 di SD inpres 5/81 Wanuwawaru

kecamatan Libureng kabupaten Bone dan berhasil menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2008. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan di Sekolah Tingkat Pertama di MTsN Libureng kabupaten Bone dan tamat tahun 2011. Kemudian melanjutkan lagi ke Sekolah Menengah Atas di SMA Libureng kabupaten Bone dan tamat tahun 2014. Setelah tamat kemudian terdaftar sebagai Mahasiswa angkatan 2014 pada program study Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik (FISIPOL) Di Universitas Muhammadiyah Makassar program strata satu (S1).

L

A

M

P

I

R

A

N

1. LAMPIRAN KUESIONER

DAFTAR KUESIONER

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PUSAT KESEHATAN ASYARAKAT KECAMATAN LIBURENG KABUPATEN BONE

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa semester akhir di Jurusan Ilmu administrasi Negara, di Universitas Muhammadiyah Makassar. Saat ini sedang mengumpulkan data dalam rangka tugas akhir. Saya memohon kesediaan saudara (i) untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan pengalaman anda ketika bekerja di puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda () pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)

Pilihan jawaban:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu-Ragu (R)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

BIODATA RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan terakhir :

KUESIONER
Pemberian Insentif (x)

a. Insentif Material

NO	PERNYATAAN TENTANG PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL	Interval Jawaban				
		STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak Setuju)	R (Ragu- Ragu)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
1.	Pegawai merasa bahwa pemberian insentif berupa bonus dapat meningkatkan semangat dalam kerja.					
2.	Pegawai merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi pegawai.					
3.	Pegawai merasa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja					
4	Pegawai merasa kompensasi yang diberikan telah adil					
5.	Pegawai merasa profit sharing telah dibagi dengan tepat dan sama rata.					
6.	Pegawai merasa tunjangan yang di berikan kurang mencukupi kebutuhan					

7.	Adanya pemberian kompensasi yang lebih besar kepada pegawai yang sudah lama bekerja (senior)					
----	--	--	--	--	--	--

b.Insentif NonMaterial

NO	Pernyataan Tentang Pemberian Insentif Non Material	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak Setuju)	R (Ragu-Ragu)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
1.	Pegawai merasa senang bekerja dipuskesmas ini karena banyaknya peluang untuk maju.					
2.	Pimpinan memberikan penghargaan berupa sertifikat, piagam penghargaan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai					
3.	Pegawai merasa perlengkapan atau fasilitas yang digunakan dalam menunjang pekerjaan belum lengkap					
4.	Pegawai merasa di hargai oleh pimpinan atas kerja kerasnya.					
5.	Pegawai merasa semangat dalam bekerja dengan mendapatkan apresiasi dalam bentuk pujian lisan dan tulisan.					
6.	Pimpinan memberikan dorongan pegawai untuk maju.					
7.	Pimpinan bersikap kekeluargaan dan membantu menyelesaikan masalah yang terjadi di puskesmas					
8.	Pegawai merasa semangat dalam bekerja dengan adanya pimpinan yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meraih jabatan lebih tinggi					

KUESIONER

Semangat Kerja (y)

a. Kedisiplinan

NO	Pernyataan Tentang Pemberian Kedisiplinan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak Setuju)	R (Ragu-Ragu)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
1.	Absensi kehadiran tidak penting bagi pegawai dalam penegakan disiplin kerja					
2.	Pegawai taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya					
3.	Pegawai sering menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas atau melayani pasien					
4	Pemberian sanksi apabila melanggar peraturan puskesmas membuat anda selalu disiplin					
5.	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai					

b. Kerja sama

NO	Pernyataan Tentang Pemberian Kerja sama	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak Setuju)	R (Ragu-Ragu)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
1.	Pegawai bekerja sama saat menjalankan pekerjaan					
2.	Pegawai dalam menjalankan tugas saling berkontribusi					

3.	Setiap pegawai mengarahkan kemampuan masing-masing secara maksimal guna untuk melayani pasien					
4	Pegawai secara bersama-sama bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Pegawai bekerja sama dalam mencapai tujuan puskesmas					

c. Kepuasan kerja

No	Pernyataan Tentang Pemberian Kepuasan Kerja	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak Setuju)	R (Ragu-Ragu)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
1.	Pegawai merasa puas terhadap produktivitas kerja selama ini					
2.	Pegawai merasa tidak puas terhadap kenyamanan ruang kerja					
3.	Pegawai merasa puas dengan tunjangan pekerjaan					
4	Pukesmas telah menerapkan system seleksi dan prekrutan pegawai					
5.	Pengelolaan SDM yang diterapkan puskesmas sudah tepat sehingga dapat menekan semangat kerja pegawai.					

2. LAMPIRAN REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

a. Variabel (X) Pemberian Insentif

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	JUMLAH
1	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	48
2	3	4	3	3	4	2	4	4	4	2	1	2	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	4	5	4	5	55
4	2	5	5	3	4	3	5	5	4	2	4	4	4	5	4	59
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	57
6	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	5	3	5	54
7	4	5	5	5	5	1	4	5	4	2	4	5	3	4	3	59
8	4	4	4	4	5	2	4	4	4	1	4	5	2	4	4	55
9	5	5	4	4	5	2	5	5	4	2	5	5	5	4	4	64
10	4	5	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	5	2	4	59
11	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	5	61
12	4	5	5	4	5	3	2	5	5	2	5	4	4	2	4	59
13	4	4	3	4	5	2	4	5	5	2	5	4	4	3	5	59
14	5	3	5	5	5	2	4	5	5	1	4	4	2	4	5	59
15	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	2	5	4	61
16	5	4	5	4	4	2	5	5	3	2	5	4	3	3	3	57
17	4	5	5	4	5	1	2	4	4	4	4	5	4	2	2	55
18	4	4	4	4	4	3	1	3	4	1	4	4	3	1	4	48
19	4	4	4	2	4	1	1	4	4	1	3	4	4	1	4	45
20	4	4	3	4	5	4	2	4	5	2	5	3	4	2	5	56
21	5	4	4	3	5	2	3	5	5	3	3	5	5	5	3	60
22	5	5	5	4	3	2	4	5	5	2	5	3	3	4	4	59
23	5	5	2	5	5	1	4	4	3	1	4	4	2	4	4	53
24	5	2	5	4	4	2	5	3	5	2	5	5	2	5	5	59
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	1	4	5	60
26	4	3	4	5	3	2	4	4	4	2	3	5	4	4	5	56
27	5	4	3	2	4	4	3	4	3	1	3	3	4	2	4	49
28	5	5	4	4	4	1	2	3	4	3	2	4	5	3	4	53
29	4	5	5	3	5	1	3	4	3	4	4	4	4	3	2	54
30	4	3	4	4	5	2	4	4	4	2	4	5	3	5	5	58
31	5	5	4	4	4	2	4	4	5	1	2	4	4	4	5	57
32	4	5	5	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	5	2	58

33	5	4	3	4	5	2	4	2	4	2	5	3	4	4	4	55
34	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	64
35	4	4	5	4	5	1	2	4	4	2	4	4	5	2	4	54
36	5	4	4	5	4	2	1	4	4	2	4	5	4	1	4	53
37	4	4	2	4	4	2	2	5	4	1	4	4	4	2	2	48
38	5	4	2	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	3	4	57
39	4	5	4	4	3	2	4	4	4	1	5	4	5	4	4	57
40	4	3	4	5	4	1	4	4	4	1	5	5	5	4	2	55
41	5	5	5	4	4	2	5	4	3	2	5	5	3	3	5	60
42	5	5	4	4	3	2	4	2	5	2	2	4	2	4	4	52
43	5	4	4	4	4	2	5	4	5	2	5	4	4	5	5	62
44	4	4	5	5	4	3	5	4	4	2	5	4	4	5	5	63
45	5	4	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	55
46	4	5	3	5	4	4	4	5	4	2	4	5	5	4	3	61
47	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	60
48	5	5	2	4	4	3	5	5	4	2	5	3	5	5	4	61
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	5	59
50	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	66
51	5	2	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	61
52	5	5	4	5	4	1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	63
53	4	4	5	5	4	1	5	4	4	2	5	5	2	5	5	60
54	5	4	5	4	4	1	4	5	5	3	5	5	4	4	4	62
55	4	5	4	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	64
56	5	4	4	4	4	2	2	3	4	1	4	5	5	2	4	53
57	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	59
58	5	2	5	3	4	2	4	4	4	3	5	5	4	5	2	57
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	57
60	4	5	4	4	4	1	5	5	5	1	4	4	4	5	5	60
Total	263	250	241	243	251	141	221	246	248	137	245	249	230	223	244	3432

Item12	Pearson Correlation	.164	-.120	.321*	.274*	.014	-.310*	-.045	.152	-.043	.009	.241	1	-.105	-.009	-.064	.267
	Sig. (2-tailed)	.209	.361	.012	.034	.918	.016	.734	.245	.746	.943	.064		.426	.945	.626	.046
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item13	Pearson Correlation	-.058	.092	-.216	-.130	.024	.040	-.294*	.110	.009	.090	-.099	-.105	1	-.163	-.152	.262
	Sig. (2-tailed)	.662	.486	.097	.323	.857	.759	.023	.403	.947	.495	.451	.426		.215	.247	.042
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item14	Pearson Correlation	.035	-.054	.127	.141	-.147	.084	.813**	.052	.213	.173	.141	-.009	-.163	1	.161	.601**
	Sig. (2-tailed)	.789	.679	.332	.282	.262	.523	.000	.693	.103	.187	.282	.945	.215		.218	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item15	Pearson Correlation	.070	.007	-.065	.220	-.083	.182	.200	-.079	.152	-.084	.014	-.064	-.152	.161	1	.310*
	Sig. (2-tailed)	.596	.958	.622	.091	.529	.164	.126	.546	.246	.523	.918	.626	.247	.218		.016
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Jumlah	Pearson Correlation	.243	.221	.299*	.382**	.112	.238	.541**	.451**	.419**	.451**	.466**	.217	.042	.601**	.310*	1
	Sig. (2-tailed)	.061	.089	.020	.003	.393	.067	.000	.000	.001	.000	.000	.096	.752	.000	.016	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	15

Item08	Sig. (2-tailed)	.000	.111	.480	.357	.287	.360	.000	.000	.018	.401	.683	.130	.379	.458	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.731**	.140	-.097	.100	.065	.132	.694**	1	.402**	.410*	.290*	-.217	.114	.039	-.010
Item09	Sig. (2-tailed)	.000	.285	.463	.448	.624	.314	.000	.001	.001	.025	.096	.385	.766	.939	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
	Pearson Correlation	.526**	.039	-.205	.073	.163	-.057	.584**	.402**	1	.289*	.018	-.234	.078	.107	.220
Item10	Sig. (2-tailed)	.000	.768	.117	.580	.212	.666	.000	.001	.025	.889	.072	.555	.414	.091	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
	Pearson Correlation	.331**	-.012	-.120	-.178	-.104	.006	.305*	.410**	.289*	1	.035	-.024	.008	.051	.145
Item10	Sig. (2-tailed)	.010	.929	.362	.174	.428	.963	.018	.001	.025	.789	.857	.949	.699	.268	.004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
	Pearson Correlation	.331**	-.012	-.120	-.178	-.104	.006	.305*	.410**	.289*	1	.035	-.024	.008	.051	.145

Item15	Sig. (2-tailed)	.582	.205	.625	.015	.046	.144	.379	.766	.414	.699	.840	.877	.237	.364	.014
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.118	.074	-.149	.552**	.426**	-.268*	.098	-.010	.220	.145	.105	-.281*	.145	.119	.294*
Jumlah	Sig. (2-tailed)	.370	.572	.257	.000	.001	.038	.458	.939	.091	.268	.425	.030	.270	.364	.022
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.709**	.554**	.115	.443**	.447**	.248	.704**	.647**	.473**	.370*	.393*	.118	.517*	.314*	.294*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.382	.000	.000	.056	.000	.000	.000	.004	.002	.369	.000	.014	.022
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	15

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Insentif	.	Enter

- a. Dependent Variable: Semangat Kerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.552	2.93797

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	636.964	1	636.964	73.794	.000 ^b
Residual	500.636	58	8.632		
Total	1137.600	59			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.085	4.871		3.507	.001
Pemberian Insentif	.729	.085	.748	8.590	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Variabel (Y) Semangat Kerja Pegawai

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	JUMLAH
1	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	2	3	2	4	55
2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	50
3	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4	5	1	5	2	4	58
4	1	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	58
5	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	57
6	2	3	1	5	5	4	5	5	5	4	4	1	3	3	4	54
7	2	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	3	58
8	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	3	55
9	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	4	65
10	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	65
11	2	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	61
12	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	62
13	1	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	54
14	1	3	1	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	60
15	1	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	60

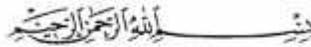
16	3	4	2	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	58
17	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	60
18	1	3	1	3	4	4	4	4	3	4	5	2	4	3	3	48
19	1	4	1	3	3	4	5	2	5	3	2	4	4	3	4	48
20	2	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
21	3	5	2	5	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	57
22	1	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	58
23	1	3	1	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	60
24	1	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	5	5	50
25	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	5	4	5	65
26	3	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	3	58
27	1	4	1	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	57
28	3	5	3	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	2	3	55
29	4	5	3	5	5	4	4	4	4	1	5	4	5	3	4	60
30	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	4	2	4	4	5	62
31	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	2	3	2	4	57
32	4	5	3	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	1	60
33	3	4	2	5	5	5	3	3	3	5	4	1	4	4	5	56
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4	67
35	2	5	2	5	3	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	58
36	2	4	1	4	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	57
37	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	5	2	5	5	4	54
38	4	5	3	5	5	5	5	1	4	5	4	2	4	4	4	60
39	2	5	2	5	5	5	2	2	4	2	5	2	5	4	5	55
40	3	5	2	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	60
41	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	65
42	4	3	2	5	5	3	1	4	4	4	4	2	3	5	5	54
43	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	62
44	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	5	63
45	1	4	1	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	3	5	55
46	2	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	58
47	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	60
48	1	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	60
49	3	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	59
50	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	67
51	2	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	61
52	1	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	63
53	2	5	2	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	60

54	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	62
55	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	5	5	64
56	1	3	1	3	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	53
57	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	65
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	1	4	65
59	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	4	58
60	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	1	4	64
Total	159	265	137	272	274	274	262	250	255	248	255	129	260	239	249	3528



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221
Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588



Nomor : 1140/FSP/A.1-VIII/VII/1439 H/2018 M
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh
Di -
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Sri Wahyuni Ningsih
St a m b u k : 10561 04987 14
J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara
Lokasi Penelitian : Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng
Kabupaten Bone
Judul Skripsi : **“Pengaruh Pemberian Intensif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone”**

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 27 Juli 2018





PEMERINTAH KABUPATEN BONE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 3 Watampone Telp. (0481) 25056

IZIN PENELITIAN

Nomor: 070/12.1046/VIII/IP/DPMPSTSP/2018

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

N a m a : **SRI WAHYUNI NINGSIH**
NIP/Nim/Nomor Pokok : 105610498714
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Laccibunge Desa Wanuwuru Kec. Libureng
Pekerjaan : Mahasiswa UNISMUH Makassar

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :

" PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT KECAMATAN LIBURENG KABUPATEN BONE"

Lamanya Penelitian : 10 Agustus 2018 s/d 10 September 2018

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Kepala UPTD Puskesmas Libureng Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.
2. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Watampone 10 Agustus 2018
KEPALA

Drs. MUHAMMAD AKBAR, MM
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip. : 19660717 198603 1 009

Tembusan Kepada Yth.:

1. Bupati Bone di Watampone
2. Ketua DPRD Kab. Bone di Watampone
3. Kepala Dinas Kesehatan Kab. Bone di Watampone
4. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kab. Bone di Watampone
5. Camat Libureng Kab. Bone di Camming
6. Kepala UPTD Puskesmas Libureng Kec. Libureng di Libureng
7. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN BONE

DINAS KESEHATAN

UPTD PUSKESMAS LIBURENG

Jl. Kakatua No.2, Kel. Ceppaga Kec. Libureng, Kode Pos 92766,
Hp 085328936669 Email: pkm.libureng@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 179/ PKM – LB/ IX/ 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hj. Masdiana, SKM.M.KES
Nip : 19631231 198403 2 073
Jabatan : Kepala UPTD Puskesmas Libureng

Dengan ini menerangkan :

Nama : Sri Wahyuni Ningsih
Stambuk : 105610498714
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja
Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kec. Libureng Kab.
Bone

Telah melaksanakan penelitian di UPTD Puskesmas Libureng Kecamatan Libureng
Kabupaten Bone.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Camming, 28 September 2018

Kepala UPTD Puskesmas Libureng



Hj. Masdiana, SKM.M.KES
Nip: 19631231 198403 2 073

