

Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga

The Effect of Motivation and Incentives on the Spirit of work Employee at the Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City

Fentnur Mayang Sari^{1*}, Mhd. Shafwan Koto², Fauziah Nur Simamora³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

(*)Email Korespondensi: fentnurmayangsari@gmail.com, mhd.shafwankoto@gmail.com, fauziahnur95@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 30 (tiga puluh kuisisioner) responden. Hasil penelitian uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Motivasi sebesar 2,355, lebih besar dari t tabel sebesar 2,05183 ($2,355 > 2,05183$) dengan tingkat signifikan 0,026 atau lebih kecil dari 0,05, maka variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima dan Insentif sebesar 20,475 > t tabel 2,05183 dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 369,035 > F tabel 3,35 dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga dapat diterima.

Kata Kunci: Motivasi; Insentif; Semangat Kerja Pegawai

Abstract

This study aims to find out whether Motivation and Incentives on The Spirit of Work Employee at The Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City. The type of research used in this study is a quantitative research method with a correlation descriptive approach. The sample in this study was employees at The Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City with the distribution of questionnaires totaling 30 respondents. From the results of the t-test in the study, it is known that the t-count value of motivation is 2,355 greater than t table of 2,05183 ($2,355 > 2,05183$), with a significant level of 0.026 or less than 0.05, then the variable Motivation (X1) affects The Spirit of Work Employee (Y) at The Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City, meaning H_0 is rejected, H_a is accepted and Incentives is 20,475 > t tabel 2,05183 with a significant level of 0.000 or less than 0.05 then the variable Incentives (X2) affects The Spirit of Work Employee at The Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City means that H_0 is rejected, H_a is accepted. Meanwhile, from the results of the F test, it is known that the F value is calculated 369,035 > F tabel 3,35 and the signification is 0.000 < 0.05 so that the hypothesis that states Motivation and Incentives has a positive and significant effect on The Spirit of Work Employee at The Office for Management of Regional Revenue Finance and Assets Sibolga City is proven and acceptable.

Keywords: Motivation; Incentives; The Spirit of Work Employee

PENDAHULUAN

Secara umum pegawai bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai secara fokus dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Faktor semangat kerja sudah seharusnya diketahui oleh para pemimpin organisasi karena penting artinya bagi keberhasilan organisasi itu sendiri. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu organisasi karena semangat kerja dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Selain motivasi, faktor pemberian insentif tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan juga untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja pegawai untuk dapat memberikan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Insentif adalah bagian dari kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Semakin besar kinerja seorang pegawai maka semakin besar pula insentif yang akan diterimanya. Ketepatan dan kelancaran pemberian insentif juga tentunya harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar tentunya hal tersebut akan membuat semangat kerja pegawai akan menurun.

Begitu juga dengan Begitu juga pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Asset Daerah Kota Sibolga, yang merupakan salah satu organisasi pemerintah mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah. Sebagaimana tugas pokok dan fungsi tersebut maka pegawai yang ada pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Asset Daerah Kota Sibolga dituntut harus memiliki semangat kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan suatu kerja yang maksimal.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga, dimana diketahui bahwa semangat kerja pegawai masih rendah sehingga masih adanya pegawai yang bekerja belum maksimal hal ini disebabkan pegawai sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya karena pegawai tidak secara sungguh-sungguh melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan masih ada pegawai yang kurang menaati ketetapan aturan pada jam kerja, seperti masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang pada jam yang lebih cepat dari yang telah ditentukan sehingga mempengaruhi produktifitas dalam berkerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini melalui studi literatur dan studi lapangan. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut:

Uji validitas, uji ini menjadi suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid.

Uji reliabilitas, uji ini dilakukan sebagai Indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Uji normalitas Data, uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menciung ke kiri atau ke kanan.

Uji heterokedastisitas, heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independent signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka akan ada nilai indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di

atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.

Analisis koefisien korelasi, untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

rx_y : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono, (2012 : 250) menyatakan sebagai berikut :

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Sementara untuk korelasi ganda digunakan rumus dibawah ini :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1} + r_{yx2} - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan :

R_{yx1x2} = Korelasi antara variabel X1, dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

R_{yx1} = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan Y

R_{yx2} = Korelasi Product Moment antara variabel X2, dengan Y

R_{x1x2} = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan X2

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows*, sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Semangat kerja

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X₁ = Variabel Motivasi

X₂ = Variabel Insentif

Uji t

Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Insentif secara individu atau parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai

Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Validasi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi, Insentif dan Semangat Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
Variabel X1 (Motivasi)			
Item 1	0,388	0,30	Valid
Item 2	0,302	0,30	Valid
Item 3	0,602	0,30	Valid
Item 4	0,424	0,30	Valid
Item 5	0,446	0,30	Valid
Item 6	0,388	0,30	Valid
Item 7	0,302	0,30	Valid
Item8	0,602	0,30	Valid
Item 9	0,357	0,30	Valid
Item 10	0,422	0,30	Valid
Variabel X2 (Insentif)			
Item 1	0,433	0,30	Valid
Item 2	0,503	0,30	Valid
Item 3	0,646	0,30	Valid
Item 4	0,496	0,30	Valid
Item 5	0,707	0,30	Valid
Item 6	0,360	0,30	Valid
Item 7	0,503	0,30	Valid
Item 8	0,646	0,30	Valid
Item 9	0,496	0,30	Valid
Item 10	0,648	0,30	Valid
Variabel Y (Semangat Kerja)			
Item 1	0,305	0,30	Valid
Item 2	0,336	0,30	Valid
Item 3	0,492	0,30	Valid
Item 4	0,670	0,30	Valid
Item 5	0,588	0,30	Valid
Item 6	0,562	0,30	Valid
Item 7	0,332	0,30	Valid
Item 8	0,492	0,30	Valid
Item 9	0,708	0,30	Valid
Item 10	0,519	0,30	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Motivasi, Insentif dan Semangat Kerja Pegawai menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Motivasi, Insentif dan Semangat kerja di atas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

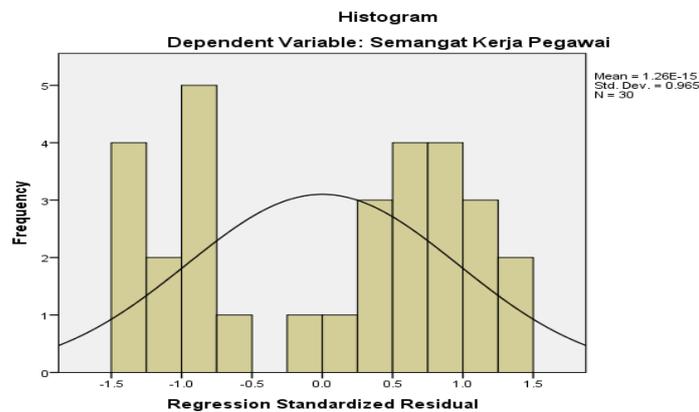
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Insentif dan Semangat Kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,759	Reliabel
2	Insentif	0,835	Reliabel
3	Semangat Kerja Pegawai	0,801	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 2 diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing item pada masing-masing variabel Motivasi, Insentif dan Semangat Kerja Pegawai > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data



Gambar 1. Grafik Histogram Variabel Motivasi, Insentif dan Semangat Kerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada gambar 1 terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis: Jika probabilitas (Asymp. Sig) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97 maka Ha ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas di atas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Variabel Motivasi, Insentif dan Semangat Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi	Insentif	Semangat Kerja Pegawai
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.8000	41.7333	41.4333
	Std. Deviation	4.69336	5.26493	4.77554
Most Extreme Differences	Absolute	.252	.162	.171
	Positive	.181	.117	.129
	Negative	-.252	-.162	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		1.382	.886	.938
Asymp. Sig. (2-tailed)		.044	.413	.343

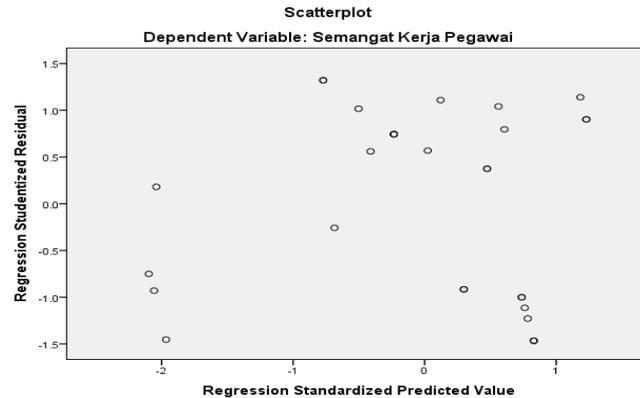
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,343 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,938 < dari nilai Z untuk sig 5% yaitu 0,242 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Gambar 2 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Output Koefisien Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.155	1.675		1.287
	Motivasi	.107	.046	.105	2.355
	Insentif	.831	.041	.916	20.475
					Sig.
					.209
					.026
					.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Dari tabel 5 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,155 + 0,107 X_1 + 0,831 X_2$, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta regresi sebesar 2,155 menunjukkan bahwa pada Motivasi, Insentif, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga sebesar 2,155.

Motivasi (Variabel X_1) koefisien regresinya sebesar 0,107, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Motivasi (Variabel X_1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga.

Insentif (Variabel X_2) koefisien regresinya sebesar 0,831, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Insentif (Variabel X_2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.155	1.675		1.287	.209
	Motivasi	.107	.046	.105	2.355	.026
	Insentif	.831	.041	.916	20.475	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Uji F (Uji Anova)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. ^b
1	Regression	638.026	2	319.013	369.035	.000 ^b
	Residual	23.340	27	.864		
	Total	661.367	29			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (2,355 > 2.05183) dengan tingkat signifikan 0,026 atau lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Insentif terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (20,475 > 2.05183) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Insentif berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (Variabel X1) dan Insentif (Variabel X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,35 dan F hitung = 369,035. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Motivasi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Maria Hangin, (2017). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Kominfo Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan KOMINFO Kota Samarinda. Sedangkan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan KOMINFO Kota Samarinda.

Kemudian secara bersama-sama pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan KOMINFO Kota Samarinda yaitu sebesar 26,5%, yang berarti bahwa sisanya 73,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Sri Wahyuni Ningsih. (2019). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. 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.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Kemudian, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Dan secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati. dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2012. Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Graha Ilmu.
2. Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung :Remaja Rosda Karya
3. Maria Hangin, (2017). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Kominfo Kota Samarinda. eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (2): 194-203
4. Panggabean Mutiara, 2012, Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen, Jakarta : Ghalia Indonesia
5. Sastrohadiwiryono. Bedjo Siswanto. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
6. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah, 2022, Pedoman Penelitian Dan Penyusunan Skripsi, Sibolga/Tapanuli Tengah
7. Siagian, Sondang, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
8. Sri Wahyuni Ningsih. (2019). Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar
9. Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
10. Suyatno dan Donni Juni Priansa. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta
11. Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada