

MOTIVASI PEGAWAI DI KANTOR CAMAT

Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur

Anggi Hermia Putri¹

Abstrak

Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh motivasi kerja pegawai sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Adapun temuan dalam penelitian ini adalah pertama, motivasi kerja pegawai ternyata mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Kedua, besarnya pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur adalah sebesar 10,7 %. Dengan demikian ada sekitar 89,3% dipengaruhi variabel-variabel atau faktor-faktor lain. Oleh karena itu jika ada peneliti yang ingin meneliti semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebaiknya menggunakan variabel lain diluar variabel motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: *motivasi kerja, semangat kerja, pegawai, Kantor Camat Sangatta Selatan, Kutai Timur*

Pendahuluan

Kondisi birokrasi Indonesia di era reformasi saat ini bisa dikatakan belum menunjukkan arah perkembangan yang baik, karena masih banyak ditemukan birokrat yang arogan dan menganggap rakyatlah yang membutuhkannya, praktik KKN yang masih banyak terjadi, dan mentalitas birokrat yang masih jauh dari harapan. Untuk melaksanakan fungsi birokrasi secara tepat, cepat, dan konsisten guna mewujudkan birokrasi yang akuntabel dan baik. Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama

¹ Mahasiswa semester akhir pada Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: anggihermia@gmail.com

menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dimana uang tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Peranan pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting atau sebagai penggerak utama dalam melayani masyarakat. Untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, suatu organisasi harus dapat memberikan kepuasan atau dengan cara memberikan pemenuhan kebutuhan pegawai. Dengan hal ini akan memberikan dorongan untuk para pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal. Dengan adanya semangat kerja maka akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Semangat kerja merupakan sikap atau perilaku individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan bergairah, penuh kesukarelaan, disiplin, dan bekerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja dengan baik. Jika motivasi pegawai rendah maka tidak menutup kemungkinan semangat kerja juga akan rendah. Dengan melihat definisi diatas pada hakekatnya di Kantor Camat Sangatta Selatan semangat pegawai masih rendah, hal ini penulis amati di Kantor Camat Sangatta Selatan bahwa yang membuat semangat kerja rendah yaitu kurangnya ketegasan dari pimpinan untuk mendorong pegawai beprestasi, banyaknya pegawai yang tidak taat pada aturan. Hal ini lah menjadikan semangat pegawai dalam bekerja rendah dan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut tentunya merupakan hal-hal yang tidak diinginkan oleh masyarakat selama ini, khususnya masyarakat yang ada diwilayah Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Masyarakat setempat sangat mengharapkan adanya pelayanan prima yang dilakukan oleh pegawai Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Untuk tercapainya semangat kerja pegawai, maka pegawai harus diberikan motivasi dalam bekerja.

Artikel ini memakai data-data dari penelitian lapangan yang penulis lakukan. Data-data yang dikumpulkan selama kurang lebih 2 minggu dengan analisis kuantitatif. Agar analisis ini mempunyai pijakan teoritis, pada bagian berikut akan dibahas terlebih dahulu kerangka dasar teori/konsep.

Kerangka Dasar Teori

Motivasi Kerja

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang yang lain

menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini ialah bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut. Secara populer dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan afektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan diberbagai sasaran organisasi tujuan pribadipun akan ikut pula tercapai.

Berikut ini adalah contoh faktor-faktor motivasional yang internal, baik yang positif maupun yang negatif dan faktor-faktor motivasional yang ekstrinsik, juga yang bersifat positif maupun negatif. Seseorang yang berhasil menunaikan kewajibannya dengan sangat memuaskan memperoleh dorongan positif untuk bekerja lebih keras lagi dimasa yang akan datang sehingga ia meraih keberhasilan yang lebih besar dalam kariernya. Jelas motivasinya bersifat positif. Akan tetapi sebaliknya, jika seseorang kurang berhasil melakukan tugasnya sehingga mendapat teguran atasannya, teguran itu yang merupakan faktor motivasional yang negatif, oleh yang bersangkutan dijadikan dorongan untuk memperbaiki kekurangan atau kesalahannya sehingga di masa depan kekurangberhasilan itu tidak terulang kembali.

Contoh faktor motivasional eksternal yang sifatnya positif adalah seorang pimpinan memberikan pujian kepada seorang pegawai yang berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik disertai dengan penghargaan dan hadiah berupa uang, misalnya. Dengan hal ini demikian seorang pemimpin memberikan dorongan bagi pegawai yang bersangkutan dan karena dorongan itu diharapkan lebih giat meningkatkan prestasi kerjanya.

Dapat dinyatakan bahwa pada dasarnya motivasi merupakan suatu proses psikologis yang sangat fundamental sifatnya. Akan sangat sukar menyanggah bahwa motivasi merupakan proses yang amat penting dalam pemuasan berbagai kebutuhan dan menjamin berbagai kepentingan masyarakat. Memang benar bahwa pemuasan kebutuhan seseorang tidak dapat dijelaskan dan dipahami semata-mata berdasarkan pemahaman motivasi saja karena memang ada faktor-faktor lain yang turut berpengaruh.

Semangat Kerja

Menurut Siagian (2003:57) semangat kerja pegawai menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat melalui kedisiplinan, kehadiran, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja.

semangat kerja sangat dipengaruhi oleh sifat/karakter pimpinannya. Dalam hal ini, diharapkan para pimpinan memiliki wawasan yang luas serta pengalaman dalam memimpin agar tercipta suatu koordinasi dan kerja sama antara pimpinan dengan bawahan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Pimpinan harus bisa menghadapi suatu masalah dengan baik dan berusaha menyelesaikannya dengan melakukan musyawarah dengan bawahan terlebih dahulu agar keputusan yang diambil dapat diterima dengan baik sesuai dengan aturan-aturan yang ada tanpa merugikan pihak manapun.

Pasang surutnya (fluktuasi) semangat kerja para tenaga kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor, seperti faktor lingkungan disekitar tempat kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya dan kurangnya dukungan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Hal-hal tersebut harus bisa diatasi oleh masing-masing individu agar kedepannya semangat tersebut bisa terus muncul dalam diri tenaga kerja dan selalu ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang memuaskan serta tercapainya suatu tujuan yang telah dicanangkan. Oleh karena itu untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, para pemimpin harus melakukan berbagai macam pendekatan-pendekatan kepada bawahannya yang bersifat membangun, memotivasi dan memberikan dukungan serta mampu menciptakan suatu kerja sama antara pimpinan dengan bawahannya agar muncul rasa semangat yang tinggi dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sehingga nantinya diperoleh hasil kerja yang optimal dan memuaskan sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sampel total yang diambil adalah 55 orang yang merupakan seluruh pegawai kantor Camat Sangatta Selatan yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 23 orang, Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) sebanyak 32 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua populasi yang ada sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel Motivasi Kerja meliputi : (1) Insentif Material dan non material, (2) Sosial. Variabel Semangat Kerja meliputi : (1) Kerjasama, (2) Disiplin.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) regresi linear Sederhana, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995: 110) masing-masing penelitian ada yang

menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

Hasil dan Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator motivasi kerja antara lain (insentif material dan non material): pada indikator ini bonus yang diberikan berdasarkan masa jabatan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 78,18% sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini pegawai setuju jika kantor memberikan bonus yang merata kepada masing-masing pegawai berdasarkan masa jabatan atau kriteria pekerjaan pegawai. Indikator insentif prosedur pemberian insentif telah sesuai dengan keinginan pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 78,18% sehingga dapat disimpulkan bahwa prosedur pemberian insentif telah sesuai dengan keinginan pegawai. Indikator insentif pada pertanyaan pemberian insentif dapat membuat pegawai merasa dihargai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 74,55% sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif membuat pegawai merasa dihargai. Indikator insentif pada pertanyaan pemberian insentif dapat mendorong kegairahan pegawai dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 60% sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dapat mendorong kegairahan pegawai dalam bekerja. Indikator insentif pada pertanyaan pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada setiap pegawai yang bekerja dengan baik diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 43,64% sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan cukup memberikan penghargaan kepada setiap pegawai yang bekerja dengan baik. Indikator insentif pada pertanyaan penghargaan yang diberikan pimpinan sesuai yang diharapkan pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 47,27% sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang diberikan pegawai sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Indikator insentif pada pertanyaan pemberian insentif non material dapat mendorong semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 63,64% sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif non material mendorong semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja.

Untuk variabel motivasi kerja (sosial): untuk indikator ini pada pertanyaan pegawai bertegur sapa dengan siapa saja yang dijumpainya saat dikantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 49,09% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camta Sangatta Selatan berpendapat bahwa pegawai sering bertegur sapa dengan siapa saja yang dijumpainya saat dikantor. untuk indikator ini pada pertanyaan rekan sekantor

dapat menjaga hubungan baik dengan rekan sekantor lainnya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 52,73% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa rekan sekantor pegawai sering menjaga hubungan baik dengan rekan sekantor lainnya. Untuk indikator ini pada pertanyaan rekan sekantor mendiskusikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada pegawai kantor yang lainnya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 60% sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa rekan sekantor pegawai sering mendiskusikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada rekan pegawai kantor yang lainnya. Untuk indikator ini pada pertanyaan rekan kerja peduli terhadap kesulitan pegawai lainnya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 52,73% Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa rekan kerja sering peduli terhadap kesulitan pegawai lainnya. Untuk indikator ini pada pertanyaan pimpinan menghargai hasil kerja yang pegawai kerjakan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 63,64% sehingga disimpulkan bahwa pegawai di kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa pimpinan menghargai hasil kerja yang pegawai kerjakan. Untuk indikator ini pada pertanyaan pimpinan selalu memberikan dorongan kepada pegawai untuk berprestasi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 50,91% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa pimpinan memberikan dorongan kepada pegawai untuk berprestasi.

Untuk variabel semangat kerja (kerjasama): untuk indikator ini pada pertanyaan pegawai selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 78,18% sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa pegawai setuju jika selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Untuk indikator ini pada pertanyaan pegawai menganggap rekan kerja sebagai keluarga diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 70,91% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa pegawai setuju jika menganggap rekan kerja sebagai keluarga. Untuk indikator ini pada pertanyaan dalam lingkungan kerja sikap saling menghargai dan menghormati dapat meningkatkan semangat kerja pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 63,64% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju jika didalam lingkungan kerja sikap saling menghargai dan menghormati dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Untuk indikator ini pada pertanyaan pegawai mampu bekerja secara bersama-sama dalam satu tim diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 58,18% sehingga dapat

disimpulkan bahwa pegawai mampu bekerja secara bersama-sama dalam satu tim. Untuk indikator ini pada pertanyaan pegawai mampu berkoordinasi baik antar pegawai maupun dengan pimpinan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 61,82% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa pegawai mampu berkoordinasi baik antar pegawai maupun dengan pimpinan.

untuk variabel semangat kerja (disiplin): untuk indikator ini pada pertanyaan pegawai wajib hadir setiap hari kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 50,91% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa setuju jika pegawai harus hadir setiap hari kerja. Untuk indikator ini pada pertanyaan pegawai harus masuk kerja tepat pada waktu yang telah ditentukan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 47,27% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan setuju jika pegawai harus masuk kerja tepat pada waktu yang telah ditentukan. Untuk indikator ini pada pertanyaan pegawai harus selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 49,09% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa setuju jika pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi. Untuk indikator ini pada pertanyaan pegawai bekerja secara jujur, tertib, cermat dan bersemangat diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 83,64% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa setuju jika pegawai bekerja secara jujur, tertib, cermat dan bersemangat. Untuk indikator ini pada pertanyaan pegawai mampu menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 80% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa pegawai mampu menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik. Untuk indikator ini pada pertanyaan pegawai menggunakan pakaian dinas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden adalah sebesar 52,73% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan berpendapat bahwa pegawai sangat sering menggunakan pakaian dinas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* 10.0 diperoleh hasil **korelasi *pearson product moment*** antara X dan Y yaitu $r = 0,327$. Jadi terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Semangat Kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,327. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($6,470 > 4,02$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan Motivasi Pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan Semangat Kerja Pegawai. Selanjutnya **analisis regresi linear sederhana** yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics* 10.0

diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas yaitu $a = 12,164$ dan $b = 0,426x$ maka persamaan regresinya adalah $Y = 12,164 + 0,426x$. Diketahui $F_{test} > F_{tabel}$ atau $(6,330 > 2,02)$ sehingga dapat disimpulkan persamaan garis regresi linear tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai b . Dengan nilai koefisien b sebesar $0,426$ maka diperoleh $t_{test} > t_{tabel}$ ($2,561 > 2,004$). Maka dengan demikian dapat dikatakan signifikan. Jadi pengaruh motivasi pegawai terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 10.0* maka diperoleh hasil perhitungan koefisien penentu $= 0,107 \times 100\% = 10,7\%$ ini adalah nilai dari besar pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar $89,3\%$ adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, motivasi pegawai dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. Oleh karena itu motivasi perlu diberikan kepada pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur untuk membangkitkan semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pimpinan perlu cermat dan peka akan kebutuhan pegawai. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk pendorong semangat kerja pegawai yaitu dengan diberikannya insentif. Dengan demikian pegawai akan memiliki semangat untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik dan maksimal.

Semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel motivasi kerja yang cukup besar persentasinya. Maka sudah selayaknya jika ada peneliti yang ingin meneliti tentang semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sebaiknya memakai variabel-variabel lain diluar variabel motivasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut akan dapat ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.

Daftar Pustaka

- Siagian, Sondang. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- P.Siagian, Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- P.Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- S.P. Hasibuan, Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- S.P. Hasibuan, Malayu. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- S.P. Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- S.P. Hasibuan, Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.