

## **The Effect of Providing Incentives and The Physical Work Environment on Employee Work Morale in Medan City Official Adzkie Tutoring**

### **Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan**

Sy. Salsabia Murada<sup>1\*</sup>, Suryalena<sup>2</sup>

Universitas Riau, Kampus Bina Widya km 12,5, Simpang Barum Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau<sup>1,2</sup>  
[sy.salsabila5539@student.unri.ac.id](mailto:sy.salsabila5539@student.unri.ac.id)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

*This research was conducted to determine and analyze the effect of providing incentives and the physical work environment on employee morale at the Medan City Official Adzkie Tutoring Center. The independent (free) variables in this research are the provision of incentives (X1) and the physical work environment (X2), and the dependent variable in this research is employee morale (Y). The problem in this research is the high level of employee absenteeism which is shown based on attendance data for the last 5 years. The research method in this research is a quantitative method. The population in this study was 57 permanent employees using a sampling technique, namely the census. The data source in this study is primary data obtained by researchers from the results of distributing questionnaires to 57 employees at the Medan City Official Adzkie Tutoring Center which was then classified statistically using the SPSS 23 program. The results obtained in this study indicate that it is partially known that providing incentives has an influence which is significant for employee morale. Where  $t_{count} = 2.61 > t_{table} = 2.00$  and the sig value is  $0.01 < 0.05$ . Furthermore, it is partially known that the physical work environment has a significant influence on employee morale, where  $t_{count} = 2.14 > t_{table} = 2.00$  and the sig value is  $0.03 < 0.05$ . Simultaneously providing incentives and the physical work environment has a significant influence on employee morale, where  $F_{count} = 40.06 > F_{table} = 3.17$  and sig value  $0.00 < 0.05$ .*

**Keywords :** Providing Incentives, Physical Work Environment, Employee Work Morale

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan. Variabel independen (bebas) pada penelitian ini adalah pemberian insentif (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), serta variabel dependen pada penelitian ini adalah semangat kerja karyawan (Y). Permasalahan pada penelitian ini adalah tingginya tingkat absensi karyawan yang ditunjukkan berdasarkan data absensi selama 5 tahun terakhir. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang karyawan tetap dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yakni sensus. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner kepada 57 orang karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan yang selanjutnya diklasifikasikan secara statistik menggunakan program SPSS 23. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial diketahui bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dimana  $t_{hitung} = 2,61 > t_{tabel} = 2,00$  serta nilai sig  $0,01 < 0,05$ . Selanjutnya secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dimana  $t_{hitung} = 2,14 > t_{tabel} = 2,00$  serta nilai sig  $0,03 < 0,05$ . Secara simultan pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dimana  $F_{hitung} = 40,06 > F_{tabel} = 3,17$  dan nilai sig  $0,00 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

### Latar Belakang

Bimbel Adzkia Kedinasan merupakan tempat bimbingan belajar dalam persiapan SPMB PKN STAN, Tes masuk sekolah kedinasan, Tes CPNS dan juga Tes BUMN pertama dan terbesar di Indonesia. Bimbel ini memiliki banyak cabang yang tersebar di berbagai penjuru kota di Indonesia. Bimbel pusat berada di Kota Medan dengan 3 cabang, lalu terdapat 2 cabang di Pekanbaru, dan juga terdapat di daerah Padang Sidempuan, Batam, Tebing Tinggi, Lubuk Pakam, Rantau Prapat, Siantar, Kisaran, Pandan. Stabat, Binjai, Berastagi, dan Bekasi dengan total cabang sebanyak 18.

Bimbel Adzkia ini tentu saja terus berusaha dalam meluluskan sebanyak-banyaknya siswa ke sekolah kedinasan atau tes-tes lainnya sesuai dengan tujuan dari para siswa. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam menunjang hal tersebut, faktor SDM yang ada di bimbel juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat terus bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan dari bimbel tersebut.

Bimbel adzkia tentu harus memahami bagaimana cara mereka untuk terus meningkatkan semangat bekerja para karyawannya. Oleh karena itu, bimbel adzkia memberikan insentif bagi karyawan.

Bimbel adzkia memberikan insentif kepada karyawan dalam bentuk bonus yang diberikan pada setiap bulan Juli dan THR yang diberikan 2 minggu sebelum hari lebaran. Selain itu, bimbel adzkia juga memberikan hadiah berupa tiket liburan kepada karyawan yang memiliki pencapaian yang baik dalam tahun pembelajaran dan tiket umroh kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang paling baik. Dengan begitu, karyawan akan memiliki pola pikir apabila mereka bermalas-malasan dan tidak mau berubah menjadi lebih baik maka mereka tidak akan mendapatkan insentif yang telah dijanjikan oleh bimbel kepada mereka.

Selain berdasarkan sistem pemberian insentif, upaya yang dilakukan oleh bimbel adzkia untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan cara menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik. Karyawan diberikan kenyamanan dalam bekerja dan juga diberikan berbagai peralatan yang dapat menunjang kerja mereka. Bimbel adzkia memiliki halaman seluas kurang lebih 700m yang bisa dimanfaatkan sebagai lapangan parkir. Bimbel adzkia juga menyediakan ruangan untuk para staff kantor dengan ukuran kurang lebih 4 meter setiap ruangan yang cukup untuk karyawan per divisi yang juga tersedia ventilasi dan jendela disetiap ruangan sehingga sirkulasi udara yang ada di dalam ruangan juga menjadi lebih segar dan lebih baik. Selain itu, setiap ruangan yang dilengkapi dengan AC dan kipas angin yang bertujuan untuk memberikan suhu udara yang nyaman sehingga karyawan tidak akan kepanasan lalu kegerahan yang akan mengganggu konsentrasi mereka. Disediakkannya AC pada ruangan juga akan meminimalisir tersebar bau-bauan tidak sedap yang bisa saja disebabkan oleh keringat yang dihasilkan oleh karyawan apabila suhu yang ada di ruangan lebih panas dari yang seharusnya. Jarak antara bangunan dengan jalan raya adalah kira-kira sejauh 400m yang akan meminimalisir terdengarnya kebisingan dari jalan raya ke gedung.

Selain hal itu, disediakan juga fasilitas yang dapat digunakan karyawan seperti printer dan komputer untuk memastikan kenyamanan dan kemudahan bagi para karyawan. Disana disediakan 12 komputer dan 5 printer. Bimbel juga menyediakan 1 genset sebagai cadangan daya apabila terjadi kendala listrik. Pada bimbel adzkia, juga disediakan dapur mini yang memiliki beberapa perlengkapan seperti gelas, piring, sendok, garpu, dispenser dan wastafel yang dapat digunakan oleh semua karyawan ketika mereka membutuhkannya. Dispenser tidak hanya berada di dapur mini, namun terdapat di beberapa titik dalam bangunan dengan total 5 dispenser. Selanjutnya, juga terdapat musholla yang dapat digunakan oleh karyawan maupun siswa untuk menunaikan ibadahnya.

Selain yang disebutkan di atas, bimbel adzkia juga menyediakan tempat hiburan untuk merilekskan pikiran karyawan dalam bentuk lapangan tenis dan juga lapangan badminton.

Diharapkan dengan diberikannya fasilitas hiburan tersebut dapat mengurangi tingkat stres yang kemudian dapat merilekskan pikiran dan menghasilkan semangat yang baru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selanjutnya. Dengan demikian, akan terbentuklah kenyamanan dari para karyawan karena tersedianya fasilitas yang baik serta memadai yang akan menunjang semangat kerja mereka.

Dengan demikian, pemberian insentif dan diperhatikannya lingkungan kerja fisik ditujukan untuk meningkatkan gairah semangat bekerja dari karyawan sehingga mereka pun akan semakin betah untuk bekerja dan menyelesaikan tanggung jawabnya.

Akan tetapi, terdapat permasalahan yang menunjukkan adanya indikasi bahwa semangat bekerja yang dimiliki oleh karyawan di Bimbel Adzkia Kedinasan Pusat Kota Medan sangat rendah.

**Tabel 1. Absensi Karyawan Bimbel Azkia Kedinasan Pusat Medan 2019-2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah ketidakhadiran	Presentase
2019	45	209	18.33%
2020	37	198	16.96%
2021	45	212	18.54%
2022	59	216	19.84%
2023	57	308	26.33%

Sumber: Bimbel Adzkia Kedinasan Pusat Kota Medan

Pada tabel 2 di atas, diketahui rekapan absensi karyawan pada Bimbel Adzkia Kedinasan Pusat Medan selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 2019, dengan jumlah karyawan 45 orang, terdapat jumlah ketidakhadiran sebanyak 209 kali. Lalu pada tahun 2020, dengan jumlah karyawan sebanyak 37 orang terdapat jumlah ketidakhadiran sebanyak 198 kali. Pada tahun 2021, dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang terdapat jumlah ketidakhadiran sebanyak 212 kali. Pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan sebanyak 59 orang terdapat jumlah ketidakhadiran sebanyak 216 kali. Dan terakhir pada tahun 2023, data absensi menunjukkan bahwa dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang terdapat jumlah ketidakhadiran sebanyak 213 kali.

Tingginya tingkat ketidakhadiran yang terjadi menunjukkan bahwa daya semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan itu rendah. Karyawan tidak memiliki gairah semangat bekerja yang mampu mendorong mereka datang ke kantor untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab semestinya. Bimbel Adzkia Kedinasan Pusat Medan telah melakukan upaya pemberian insentif dan menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, namun fakta yang ditemukan dilapangan justru berbeda.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka perlu dilakukan penelitian Bimbel Adzkia Kedinasan Medan dengan judul "**Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja**

## 2. Tinjauan Pustaka

### Hubungan Pemberian Insentif (X) dengan Semangat Kerja (Y)

Hasibuan pada (Farida dan Hartono, 2016) menyatakan bahwa insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan.

Dengan begitu, maka insentif memiliki pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja dari karyawan. Semangat kerja akan timbul ketika karyawan tau bahwa ia akan mendapatkan imbalan atas hasil kerja yang akan diselesaikan. Maka dengan itu, karyawan akan semakin semangat untuk mencapai target dari perusahaan untuk mendapatkan insentif dari perusahaan.

Hanfry dalam (Hayati, 2013) menyatakan bahwa insentif adalah dorongan atau hadiah yang diberikan kepada karyawan secara sukarela untuk meningkatkan semangat kerja dan

mendorong mereka untuk mencapai prestasi yang tinggi. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Pairi dan Sawaji, 2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel pemberian insentif dengan variabel semangat kerja. Dengan diberikannya insentif kepada karyawan, akan memicu meningkatnya semangat kerja karyawan.

Dengan menetapkan program pemberian insentif di luar gaji oleh perusahaan berhasil membuat karyawan bertahan di perusahaan serta semakin bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya yang kemudian akan meningkatkan hasil perusahaan.

### Hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X) dengan Semangat Kerja (Y)

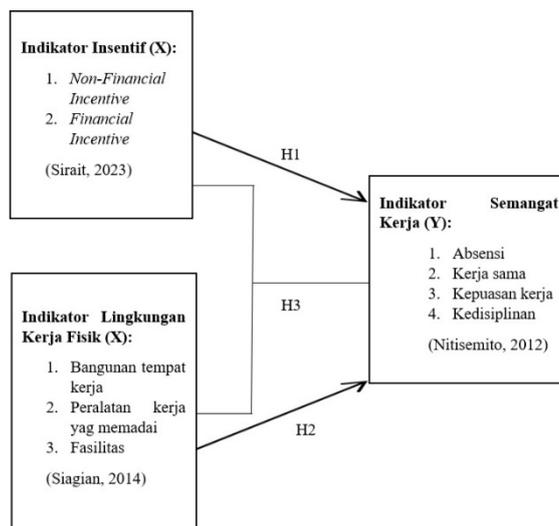
Menurut Sedamaryanti dalam (Khaeruman, 2020) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Moekijat, 2013) penciptaan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Teori tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Dwisaputra, 2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja karyawan.

Ketika berada di sebuah lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat suasana hati nyaman dan senang lalu kemudian akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan. Berikut ini dibuat sebuah kerangka berpikir untuk mempermudah jalannya proses penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah :

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzкия Kedinasan Kota Medan.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan

## 2. Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh karyawan Bimbel Adzkia Kedinasan yang berjumlah 57 karyawan pada tahun 2023.

#### Sampel

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik sensus sampling (sampling jenuh). Menurut Sugiyono, teknik sensus sampling adalah teknik penentuan sampel bila keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga, peneliti menggunakan 57 sampel yang merupakan keseluruhan populasi karyawan pada tahun 2023 dari Bimbel Adzkia Kedinasan Medan dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data.

Informan pada penelitian ini adalah Bapak Hari selaku HRD dari Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan. **Teknik Pengumpulan Data**

#### Kuisisioner (Angket)

Sugiyono (Husein, 2011) kuisisioner adalah memberikan responden daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi atau dijawab. Dalam penelitian ini kuisisioner tertutup akan digunakan untuk menilai pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di Bimbel Adzkia Kedinasan Pusat Medan, Kuisisioner tertutup dipandang sebagai cara paling efektif untuk memperoleh tanggapan dari responden. karena karyawan diberikan kuisisioner untuk diisi guna mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian, kuisisioner tersebut dibuat menggunakan Google Formulir dan terdiri dari berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian di Bimbel Adzkia Kedinasan Pusat Medan karena alasan keterbatasan peneliti.

### Konsep Operasional

**Tabel 2. Operasional Konsep Variabel**

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Insentif (Sirait, 2023)	1. <i>Non-Financial Incentive</i>	1. Penghargaan 2. Pujian 3. Liburan
		2. <i>Financial Incentive</i>	1. Komisi 2. Bonus 3. Ketepatan insentif
2.	Lingkungan Kerja Fisik (Siagian, 2014)	1. Bangunan tempat kerja	1. Rapi 2. Layak
		2. Peralatan kerja yang memadai	1. Memadai 2. Lengkap
		3. Fasilitas	1. Nyaman 2. Kebersihan
3.	Semangat Kerja	1. Absensi	1. Kuantitas 2. Kualitas
		2. Kerja Sama	1. Saling membantu

(Nitisemito, 2012)	3. Kepuasan Kerja	2. Rela berkorban
	4. Kedisiplinan	1. Pembayaran 2. Kesesuaian pekerjaan
		1. Taat aturan 2. Tepat waktu

Sumber : Data Olahan Peneliti (2023)

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk menilai keakuratan dan ketepatan suatu pertanyaan dalam mengukur variabel yang sedang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment, yaitu melibatkan perbandingan antara skor dari setiap pertanyaan dengan total skor keseluruhan. Skor total sendiri adalah skor yang diperoleh dari penjumlahan skor item untuk instrumen tersebut. (Kurniawan dan Puspitanungtyas, 2016)

### Uji Realibitas

Pada kenyataannya, uji reliabilitas merupakan suatu metode suatu survei yang berfungsi sebagai prediktor suatu variabel konstruk. Jika tanggapan responden terhadap pernyataan atau pertanyaan adalah konstan atau stabil sepanjang waktu, maka kuesioner dianggap dapat diandalkan atau reliable. Berdasarkan koefisien Croanbach Alpha, dilakukan studi reliabilitas. Korelasi antara skala yang baru dihasilkan dan setiap skala indikator lainnya diinterpretasikan dengan tingkat keyakinan yang terbatas melalui koefisien Croanbach Alpha. Jika koefisien alpha lebih dari 0,60 maka indikator tersebut dianggap valid. Jika suatu konstruk atau variabel memiliki nilai Croanbach Alpha lebih besar dari >0,60 maka dianggap dapat dikatakan reliable Ghozali (Husein, 2011)

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengevaluasi keefektifan model regresi sebagai alat prediksi yang tepat. Uji normalitas menilai apakah variabel residual berdistribusi normal, dengan Jarque-Bera digunakan untuk menguji normalitas. Uji multikolinearitas memeriksa hubungan linear yang tinggi antara variabel independen, dengan penanda seperti nilai R-squared tinggi dan nilai VIF yang besar mengindikasikan multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menilai keseragaman varians residual, di mana nilai probabilitas  $Obs \cdot R^2 < 0,05$  menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Dalam analisis regresi, baik sederhana maupun berganda, variabel bebas (X) digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Y), dengan persamaan model regresi linear sederhana  $Y = \alpha + \beta x + E$  dan regresi linear berganda  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ .

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (t)

Sugiyono (Husein, 2011) menyatakan bahwa "uji t atau uji parsial adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui berpengaruh signifikan atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen". menguji tingkat signifikansi koefisien korelasi untuk mengetahui signifikansi derajat keterkaitan antara variabel (X) dan (Y) yang digunakan dalam korelasi. Pengujian dilakukan dengan tingkat alpha 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

### Uji Simultan (F)

Sugiyono (Husein, 2011) "Uji ini digunakan untuk menguji apakah kedua variabel bebas secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat." Pengujian ini dirancang untuk mengetahui apakah faktor independen mempunyai dampak besar terhadap variabel dependen secara terpisah atau bersama-sama. Signifikansi interaksi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) diuji dengan menggunakan uji statistik F.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen dan dinyatakan dalam notasi R. Jika koefisien determinasi  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen besar terhadap variabel dependen.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### Uji Analisis Data

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi akurasi pertanyaan dalam mengukur variabel yang sedang diteliti. Semua item pertanyaan untuk variabel pemberian insentif, lingkungan kerja fisik, dan semangat kerja terbukti valid, dengan nilai r tabel 0,2632. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan stabilitas tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan dari waktu ke waktu. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif, lingkungan kerja fisik, dan semangat kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat diandalkan.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kecocokan model regresi dengan asumsi yang diperlukan. Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel residual model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, menyiratkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas mengevaluasi tingkat hubungan linear yang tinggi antara variabel bebas. Dalam hal ini, hasil uji menunjukkan nilai toleransi dan VIF untuk kedua variabel X1 dan X2 adalah 1,000, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menilai kesamaan varians residual antar pengamatan dalam regresi. Hasilnya menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) untuk kedua variabel independen (X1 dan X2) lebih besar dari 0,05, mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik yang diperlukan.

### Uji Analisis Data

#### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan

Hasil uji analisis regresi linear sederhana atas pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan dituliskan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan:**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	17.064	5.755		2.965	.004

PEMBERIAN INSENTIF	.583	.223	.333	2.617	.011
--------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan urian tabel 3 dituliskan bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 17.064 dan nilai koefisien ( $\beta$ ) Pemberian Insentif adalah 0.583.

Sehingga, akan terbentuk persamaan :

$$Y = \alpha + \beta x$$

$$Y = 17,064 + 0,583$$

(1)  $\alpha = 17,064$

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian ini adalah 17,064 yang berarti jika nilai variabel pemberian insentif dianggap tetap atau konstan, maka nilai semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan adalah sebesar 17,064.

(2)  $\beta = 0,583$

Nilai koefisien regresi variabel pemberian insentif adalah sebesar 0,583 yang artinya peningkatan 1 satuan pada pemberian insentif, akan meningkatkan semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan sebesar 0,583.

### Hasil Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui berpengaruh signifikan atau tidaknya variabel pemberian insentif (X1) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berikut:

- Hipotesis tidak terbukti (koefisien regresi tidak signifikan) jika nilai signifikansinya lebih dari  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang nyata antara variabel independen dan variabel dependen.
- Hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) jika nilai signifikan lebih kecil dari  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen sampai batas tertentu.
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka H1 diterima dan H0 ditolak
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  digunakan rumus:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t(0,025 ; 57-2-1) \\ &= t(0,025 ; 54) \\ &= 2,00488 \end{aligned}$$

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.064	5.755		2.965	.004
	PEMBERIAN INSENTIF	.583	.223	.333	2.617	.011

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan pemaparan tabel 4, dituliskan bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2.617  $>$  2,00488 dan nilai signifikan 0.011  $<$  0.05 hal tersebut berarti sehingga H1 diterima yang berarti pemberian insentif (X1) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “ Terdapat pengaruh yang signifikan

pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan.” dapat diterima.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi Sederhana Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sederhana Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.545	.006

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF

Sumber : Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan uraian tabel 7, diketahui bahwa nilai *R Square* nya adalah sebesar 0,553. Artinya bahwa pemberian insentif memberikan kontribusi sebesar 55,3% terhadap semangat kerja karyawan sedangkan sisanya 44,7 % di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan

Hasil uji analisis regresi linear sederhana atas pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan dituliskan pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	17.818	6.651		2.679	.010
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.566	.263	.278	2.148	.036

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan urian tabel 6 dituliskan bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 17.818 dan nilai koefisien ( $\beta$ ) Pemberian Insentof adalah 0.566.

Sehingga, akan terbentuk persamaan :

$$Y = \alpha + \beta x$$

$$Y = 17,818 + 0,566$$

$$(1) \alpha = 17,818$$

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebesar 17,818 yang berarti jika nilai variabel lingkungan kerja fisik dianggap tetap atau konstan, maka nilai semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan adalah sebesar 17,818.

$$(2) \beta = 0,566$$

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,566 yang artinya peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkia Kedinasan Kota Medan adalah sebesar 0,566.

**Hasil Uji Parsial****Tabel 7. Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	17.818	6.651		2.679	.010
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.566	.263	.278	2.148	.036

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan pemaparan tabel 7, dituliskan bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2.148 > 2,00488 dan nilai signifikan 0.036 < 0.05 hal tersebut berarti H2 diterima yang berarti lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan" dapat diterima.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja****Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	.564	.556	.006

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber : Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan uraian tabel 8 diketahui bahwa nilai R Square nya adalah sebesar 0,564. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 56,4% terhadap semangat kerja karyawan sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis linear berganda adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel penyebab (X) terhadap variabel (Y). Persamaan analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Semangat kerja

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien regresi pemberian insentif

$X_1$  : Pemberian insentif

$\beta_2$  : Koefisien regresi lingkungan kerja fisik

$X_2$  : Lingkungan kerja fisik

**Analisis Regresi Linear Berganda Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan**

Berikut merupakan tabel hasil uji regresi berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.973	8.360		.356	.723
	PEMBERIAN INSENTIF	.580	.215	.331	2.701	.009
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.563	.249	.277	2.255	.028

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan pemaparan dari tabel 9, diketahui bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 2.973 dengan nilai koefisien variabel pemberian insentif ( $bX_1$ ) adalah sebesar 0.580 dan nilai koefisien variabel lingkungan kerja fisik ( $bX_2$ ) adalah sebesar 0.563. Sehingga, terbentuklah persamaan berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,973 + 0,580 + 0,563 + e$$

$$(1) \alpha = 2,973$$

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian ini adalah 2,973 yang berarti jika nilai variabel pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik sama dengan 0, maka nilai tetap semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan adalah sebesar 2,973.

$$(2) \beta_1 = 0,580$$

Nilai koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 0,580 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel pemberian insentif ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,580 dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) tetap atau konstan.

$$(3) \beta_2 = 0,563$$

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,563 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,563 dengan asumsi variabel pemberian insentif ( $X_1$ ) tetap atau konstan.

## Uji Hipotesis

### Uji F

Sugiyono (Husein, 2011) "Uji ini digunakan untuk menguji apakah kedua variabel bebas secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat." Pengujian ini dirancang untuk mengetahui apakah faktor independen mempunyai dampak besar terhadap variabel dependen secara terpisah atau bersama-sama. Signifikansi interaksi variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) diuji dengan menggunakan uji statistik F.

Kriteria pengujian F adalah dengan tingkat signifikan sebesar 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ). Kriteria penentuan nilai F hitung adalah (Soumena *et al.*, 2021):

A. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $p\ value < \alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga model regresi *fit* diterima.

B. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $p\ value > \alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga model regresi tidak bagus atau hipotesis ditolak.

Untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$ , maka perlu menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} F\ tabel &= (k;n-k) \\ &= (2;57-2) \\ &= 3.17 \end{aligned}$$

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.003	2	.002	40.069	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.002	54	.000		
	Total	.005	56			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pemberian Insentif

Sumber : Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan uraian tabel 10 tertulis bahwa nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $40.069 > 3.17$  dan nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan dapat diterima.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen dan dinyatakan dalam notasi R. Jika koefisien determinasi  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen besar terhadap variabel dependen.

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.583	.00618

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pemberian Insentif

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan uraian tabel 11, diketahui bahwa nilai  $R Square$  nya adalah sebesar 0,597. Artinya bahwa pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 59,7% terhadap semangat kerja karyawan sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Pembahasan

#### Analisis Pengaruh Pemberian Insentif (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan

Insentif dapat dijadikan salah satu dorongan dalam mempengaruhi meningkatnya semangat kerja dari para karyawan. Hasibuan dalam (Farida dan Hartono, 2016) menyatakan bahwa insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan. Program pemberian insentif yang baik dan adil akan memicu semangat kerja karyawan untuk melakukan hal yang lebih baik demi mencapai tujuan agar mendapat insentif tersebut. Setiap karyawan akan berlomba-lomba dan bersaing secara sehat untuk menciptakan pencapaian yang baik dan baru yang hal tersebut akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Tingkat semangat dari seorang karyawan juga berdasarkan besar kecilnya insentif yang akan diperolehnya. Semakin tinggi insentif yang akan diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkat pula semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Hanfry dalam (Hayati, 2013) menyatakan bahwa insentif adalah dorongan atau hadiah yang diberikan kepada karyawan secara sukarela untuk meningkatkan semangat kerja dan

mendorong mereka untuk mencapai prestasi yang tinggi. Tujuannya adalah untuk mencapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Insentif dilihat sebagai bentuk dorongan atau hadiah yang diberikan kepada karyawan, maksudnya disini adalah insentif diberikan secara sukarela menunjukkan bahwa hal ini bukanlah kewajiban perusahaan, tetapi lebih merupakan inisiatif yang dilakukan dengan kemauan perusahaan untuk mendorong karyawan.

Insentif bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai prestasi yang tinggi. Ini menyoroti bahwa insentif tidak hanya tentang memberikan penghargaan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan di mana karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penghitungan, didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar  $2.617 > 2,004$  dan nilai signifikan  $0.01 < 0.05$  hal tersebut berarti sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi "terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan" dapat diterima.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purnama et al., 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai di kantor badan pendapatan daerah kota samarinda. Berdasarkan hal tersebut, sudah terbukti bahwasanya semakin besar insentif yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerja yang dimiliki oleh para karyawan.

Terdapat persamaan yang dimiliki oleh penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Yaitu persamaan pada variabel pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan, sama-sama menggunakan instrumen penelitian berupa angket/kuesioner, menggunakan metode penelitian kuantitatif serta menggunakan teknik sampling sensus yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Sedangkan perbedaan yang dimiliki oleh penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan jumlah variabel penelitian, perbedaan objek penelitian, perbedaan jumlah responden dimana pada penelitian terdahulu menggunakan 147 responden sedangkan penelitian ini menggunakan sebanyak 57 responden.

### **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan**

Lingkungan kerja fisik dapat berkontribusi dalam mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Gie dalam (Eroy dan El, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Pada saat karyawan bekerja di suatu lingkungan yang nyaman, memadai, dan memiliki fasilitas yang dibutuhkan, maka karyawan akan memiliki perasaan semangat yang kemudian akan membuat karyawan betah dan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika seorang karyawan bekerja dengan kondisi lingkungan yang tidak sesuai, maka hanya akan mengganggu fokus kerja dan membuat pikiran dan perasaan karyawan menjadi tidak betah dan hal tersebut hanya akan memberikan efek negatif baik bagi karyawan itu sendiri maupun hasil pekerjaan yang akan berpengaruh kepada pencapaian perusahaan,

Menurut (Moekijat, 2013) penciptaan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja fisik yang sehat dan baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa baik secara fisik dan mental cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih banyak pada pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja fisik yang baik juga dapat membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karyawan cenderung lebih cenderung bertahan

di perusahaan yang memberikan dukungan dan perhatian pada kesejahteraan mereka. Suasana kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan menyediakan ruang kerja yang bersih dan ergonomis, serta memastikan keamanan dan kesehatan karyawan.

Berdasarkan hasil penghitungan, ditemukan bahwa nilai  $t$  hitung adalah sebesar  $2.148 > 2,004$  dan nilai signifikan  $0.03 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi "Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan" dapat diterima.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwisaputra, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor camat woha kabupaten bima. Berdasarkan hal tersebut, membuktikan bahwasanya semakin bagus lingkungan kerja fisik yang ada di tempat kerja maka akan meningkatkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dikarenakan kenyamanan yang tersedia.

Terdapat persamaan yang dimiliki oleh penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Yaitu persamaan pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan, sama-sama menggunakan instrumen penelitian berupa angket/kuesioner.

Sedangkan perbedaan yang dimiliki oleh penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan jumlah variabel penelitian, perbedaan objek penelitian, perbedaan teknik pengambilan sampel, perbedaan jenis penelitian, dan perbedaan jumlah responden dimana pada penelitian terdahulu menggunakan 54 responden sedangkan penelitian ini menggunakan sebanyak 57 responden.

#### **Analisis Pengaruh Pemberian Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan**

Pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya pengaruh dari kedua variabel tersebut akan mempengaruhi semangat kerja secara positif.

Hasil uji  $f$  menunjukkan hasil signifikan dari pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada bimbel adzkie kedinasan Kota Medan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel sebesar  $40.069 > 3.17$  dan nilai  $\text{sig}$  sebesar  $0.000 < 0.05$ . Artinya semakin baik pemberian insentif yang diberikan dan semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan maka akan semakin baik pula semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Kemudian berdasarkan nilai adjusted  $R$  square yang diperoleh maka dapat dilihat seberapa besar pengaruh variabel pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi semangat kerja. Yaitu dari hasil penghitungan yang diperoleh adalah nilai  $R$  Square nya adalah sebesar 0,597. Artinya bahwa pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 59,7% terhadap semangat kerja karyawan sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Maka hipotesis ketiga yang berbunyi "Terdapat pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan dapat diterima.

Kedua variabel tersebut, yaitu pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik terbukti mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suparjono, 2020) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Sedangkan perbedaan yang ditemukan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah objek penelitian yang berbeda, metodologi penelitian yang berbeda, jumlah responden

dimana pada penelitian terdahulu terdapat sebanyak 54 responden sedangkan pada penelitian ini menggunakan 57 responden.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Bimbel Adzkie Kedinasan Kota Medan. Pemberian insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Lingkungan kerja fisik juga telah dianggap kondusif dan nyaman oleh karyawan. Meskipun semangat kerja sudah baik, masih perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Secara parsial, kedua variabel independen, pemberian insentif dan lingkungan kerja fisik, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Selain itu, secara simultan, keduanya juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan meningkatkan insentif dan fasilitas lingkungan kerja fisik. Penegakan sanksi terhadap absensi tanpa alasan yang jelas juga perlu diperjelas. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitian ini dan mempertimbangkan penggunaan metode baru untuk hasil yang lebih bermanfaat dan mendalam.

### Daftar Pustaka

- Achmad Sudiro, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Adhi, K. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afuan. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Catur Bagus Purnama, F. J. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda. *e.journal Pemerintahan Integratif*.
- Dwisaputra, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*.
- Ed. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Pengembangan, dan Aplikasi)*. Bali: CV. Noah Aletheia.
- Epridawati, S. Y. (2019). *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Eroy, A. R. (2020). *7 STEPS TO HRM 4.0*. Banten : Runzune Sapta Konsultan.
- Fadly Yashari Soumena, F. A. (2021). *Fesyen Muslim Kota Makassar ( Pendekatan Kuantitatif pada Local Brand Hejrab )*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Keenam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT BPR Parasahabat Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methode*. Jakarta: Hodayatul Quran Kuningan.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi Ked)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Isna Nur Azizah, P. R. (2021). Model Terbaik Uji Multikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Khaeruman. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Konsep dan Studi Kasus )*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Lina, P. ... (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Luh Sri Kumbadewi, W. S. (2021). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Moekijat. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionor Jaya.

- Muh Ikkal Ta'dung Pairi, J. S. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. PUTRA MEDIA NUSANTARA.
- Muslich Anshori, S. I. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nudin, B. (t.thn.). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi .
- Pambudi, A. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Jenjang Pendidikan, dan Lingkungan Kerja terhadap Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung. *Simposium Manajemen dan Bisnis II*.
- Rasyad, R. (2003). *Metode Statistik Deskriptif untuk Umum*. Jakarta: Grasindo.
- Rifkhan. (2020). *Pedoman Metodologi Penelitian Data dan Kuesioner*. Indramayu: Cv. Adanu Abimata.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Kepemimpinan,, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sirait, J. T. (t.thn.). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Soegoto, E. S. (2014). *Entrepreneurship*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparjono. (2020). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Bahtera Inovasi*.
- Teguh Prasetyo, D. F. (2023). *Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Perspektif Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, dan Karakteristik Individu*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Terny Setiawan, R. B. (2022). *Perancangan Sistem Pengendalian Manajemen dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Tulus, M. A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. (2002). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umi Farida, S. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UMPO Press.
- Vip Paramarta, K. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara.
- W, D. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
- Waloyo. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari pemberian insentif*. Surabaya : Kresna Bina Insan Prima.
- Wemplus Benyamin Bissilisin, R. E. (2023). Pengaruh Insentif dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike di Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*.
- Wibowo, F. X. (2022). *Statistika Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 25*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widyaningrum, E. (2020). *MONOGRAF: PERAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN UNTUK MERUBAH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL : Dampaknya Pada Kinerja*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Yayuk Fitri Andani, S. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Mestika Jaya Abadi di Desa Tanjung Morawa B, Kab Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi*.