

***The Effect Of Providing Work Motivation And Work Environment Work Environment
On Employee Morale Of Tresya Hotel Tanjung Balai, North Sumatra Province***

**Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja
Karyawan Hotel Tresya Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara**

Yona Chyntia br Pakpahan¹, Suryalena²

Universitas Riau^{1,2}

yona.chyntia0508@student.unri.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of finding out the effect of providing work motivation and the work environment on employee morale at the Tresya Tanjung Balai Hotel, North Sumatra Province. Providing work motivation and work environment as independent variables (X1,X2) while employee morale is the dependent variable (Y). The problem found in this research is the lack of employee morale at the Tresya Tanjung Balai Hotel, North Sumatra Province. This can be seen from the company's attendance data. The sample in this study was taken from 52 respondents from a population calculated using census/total sampling. The data obtained from the questionnaire results are then processed and then tested statistically using the SPSS 25 program. The data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests for multicollinearity, classical assumption tests for heteroscedasticity, simple linear analysis, analysis of multiple linear, coefficient of determination, t test and f test. Based on the results of tests carried out, it shows that providing work motivation and the work environment has an effect on employee morale at the Tresya Tanjung Balai Hotel, North Sumatra Province.

Keyword : Providing Work Motivation, Work Environment, Work Enthusiasm

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Tresya Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara. Pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (X1,X2) sementara itu semangat kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Permasalahan yang terdapat pada penelitian ini adalah kurangnya semangat kerja karyawan pada Hotel Tresya Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara. Terlihat dari data absensi perusahaan. Sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 52 responden dari populasi yang dihitung menggunakan sensus/sampling total. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner dan selanjutnya diolah untuk kemudian diuji dengan statistik melalui program SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik multikolinieritas, uji asumsi klasik heteroskedastisitas, analisis linier sederhana, analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Tresya Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Pemberian Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Perusahaan merupakan bentuk usaha yang menjual barang atau jasa untuk mencapai tujuannya yaitu mendapat keuntungan. Perusahaan dibentuk dan dijalankan tentunya memiliki tujuan yang ingin dipenuhi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pada dasarnya perusahaan harus mampu bertahan untuk dapat meraih tujuan, namun tidak dapat dihindari bahwa persaingan bisnis disaat sekarang semakin ketat. salah satu aspek yang mempengaruhi tumbuh kembangnya perusahaan adalah sumber daya manusia.

Semangat kerja merupakan ambisi serta kegigihan karyawan dalam menjalankan tugas dengan baik serta disiplin agar dapat meraih hasil kinerja yang optimal. Menurut Tohardi (2006) semangat kerja sebagai bentuk sikap dari seseorang maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan bersedia untuk dapat bekerja sama dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk kebutuhan utama organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja seperti motivasi, hubungan manusia, komunikasi, kepemimpinan, kompensasi, kesehatan, keselamatan, serta lingkungan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong dan lingkungan kerja sebagai pendukung sehingga karyawan semangat dalam bekerja. Menurut Edy (2016) motivasi kerja sebagai daya pendorong keinginan bekerja individu, karena pada dasarnya setiap motivasi memiliki target tertentu yang ingin diraih. Karyawan akan berusaha seoptimal mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan ketika memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan. Jika motivasi diberikan dengan baik tentunya semangat kerja akan terus meningkat, akan tetapi apabila motivasi yang diberikan kurang baik maka mengakibatkan turunnya semangat kerja (yahyo, 2013). Menurut Manullang (2006) semangat atau dorongan kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yudhi Lesmana dkk pada tahun 2019, yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh akan semangat kerja karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali. Maka dari itu, hal tersebut membuktikan ketika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik tentunya semangat kerja akan meningkat.

Selain motivasi kerja, faktor lainnya yang memberikan pengaruh terhadap semangat kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan kumpulan alat dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja, proses kerja, serta metode kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan Kerja merupakan gabungan dari sarana dan prasarana kerja dalam lingkup karyawan yang sedang menjalankan tugas dan dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang mencakup tempat bekerja, ketenangan, fasilitas pencahayaan, kebersihan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Edy, 2016). Lingkungan kerja yang baik seperti tempat kerja yang nyaman, tata ruang yang terorganisir, fasilitas-fasilitas yang memadai, kebersihan yang terjaga, hubungan dengan pimpinan dan rekan setingkat yang terjalin harmonis, akan menghasilkan karyawan yang bersemangat serta bekerja dengan baik, sebaliknya ketika lingkungan kerja kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan bekerja dengan kurang bersemangat.

Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara adalah suatu bisnis di bidang jasa dan bersaing di industri perhotelan yang menawarkan jasa penginapan, minum, makan, serta jasa lainnya bagi umum. Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu hotel bintang tiga yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Km 65, Kec. Datuk Bandar, Kota Tanjung Balai, Sumatera Utara 21311. Semakin berkembangnya dunia bisnis perhotelan menyebabkan semakin ketatnya persaingan di industri perhotelan. Pihak hotel harus mampu meningkatkan kinerja hotelnya, dan untuk meningkatkan kinerja hotel tentunya harus memperhatikan dan mendorong semangat kerja karyawan.

Dalam memacu semangat kerja karyawan, bentuk motivasi yang diberikan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara yaitu dengan memberikan apresiasi untuk karyawan yang memperoleh pencapaian atas kerja kerasnya, mendengarkan keluhan karyawan serta memberikan solusi, pemberian bonus serta promosi jabatan yang ditawarkan yang dimana hal tersebut tentunya diharapkan mampu memicu semangat kerja karyawan. Selain dari pemberian motivasi, terdapat lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap tingkat semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki dua aspek yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara berdasarkan hasil prasurvei lapangan yaitu penataan tempat bekerja yang baik, pencahayaan

yang bagus, sirkulasi udara yang lancar, pendingin ruangan yang berfungsi dengan baik. Lingkungan kerja non fisik pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara juga terbilang baik berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari informan, dimana terdapat karyawan yang masih sering berkumpul bertukar cerita, mengadakan gathering bersama, dan juga melakukan kegiatan buka bersama saat bulan Ramadhan.

Untuk menjaga efektifitas dan efesiensi kerja, penting untuk memiliki jumlah karyawan yang sesuai di hotel. Maka dari itu karyawan mempunyai peranan yang penting untuk keberlangsungan perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat mengelola karyawan agar karyawan tersebut memiliki semangat kerja dengan memberikan motivasi kepada para karyawan dan membangun lingkungan kerja yang nyaman.

Selanjutnya untuk melihat semangat kerja karyawan dapat dilihat dari data absensi karyawan yang juga sebagai salah satu aspek untuk menilai semangat kerja karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara. Berikut ini merupakan data absensi karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Tahun	Jumlah Karyawan	Alpha
2019	63	21
2020	59	25
2021	54	19
2022	54	15
2023	52	17

Sumber: Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara, 2023

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara mengalami fluktuasi. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa masih kurangnya kesadaran dari karyawan terhadap pekerjaannya. Saat karyawan merasa kurang semangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan saat bekerja, karena saat semangat karyawan rendah artinya karyawan tidak termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya di perusahaan, yang tentunya akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka perlu dilakukan penelitian pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara”**.

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan antara Pemberian Motivasi Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja (Y)

Menurut Edy (2016) motivasi kerja sebagai daya pendorong keinginan bekerja individu, karena pada dasarnya setiap motivasi memiliki target tertentu yang ingin diraih. Motivasi adalah aspek pendorong yang berperan penting untuk menggerakkan dan membimbing karyawan atau pegawai supaya dapat melakukan tugas dan pekerjaannya secara baik dan bertanggung jawab. Motivasi kerja berkaitan erat dengan semangat kerja, Omolo (2015) menyatakan semangat kerja dipengaruhi oleh motivasi, motivasi dapat memperbaiki semangat dalam bekerja. Semakin baik pemberian motivasi kerja yang dilakukan perusahaan maka semakin meningkat semangat kerja karyawan, pada dasarnya ketika semangat kerja meningkat tentunya kinerja karyawan juga semakin baik, hal ini akan berpengaruh baik terhadap perusahaan. Dan sebaliknya apabila pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan rendah maka semakin menurun semangat kerja karyawan yang akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

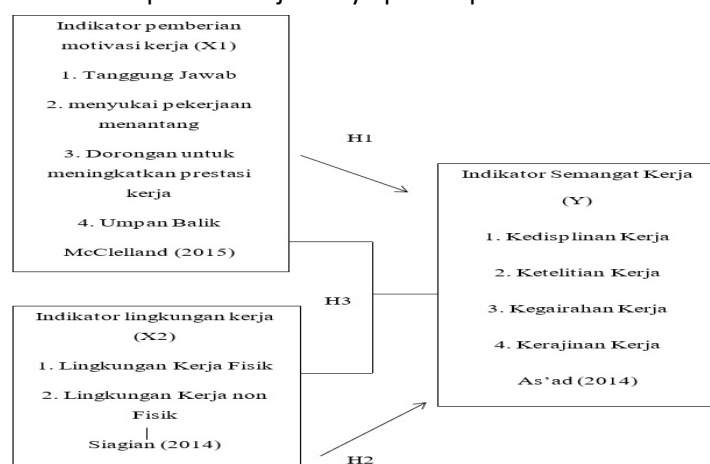
Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan dimana para karyawan berada, yang mampu mempengaruhi diri para karyawan dalam menjalankan pekerjaan seperti suhu, pencahayaan, kebersihan, kelembaban serta lengkap atau tidak alat-alat yang digunakan sebagai perlengkapan kerja.. Lingkungan kerja adalah aspek penting dalam perusahaan karena lingkungan kerja berkaitan erat dengan aktivitas karyawan saat melakukan pekerjaannya.

Didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (Survei pada Karyawan RM. Hj Ocoh Tasikmalaya) yang dimana variabel independen yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen semangat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan memuaskan tentunya dapat membangun semangat karyawan yang berpengaruh baik bagi perusahaan, namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang diperoleh karyawan tidak membuat nyaman dan tidak memuaskan seperti suhu udara panas, tempat kerja kotor, suasana berisik maka semangat kerja karyawan akan menurun, hal ini tentunya merugikan perusahaan.

Hal ini berarti bahwa setiap bisnis harus berusaha untuk menyediakan tempat kerja yang menyenangkan bagi para pekerjanya untuk meningkatkan semangat kerja di antara mereka dengan membuat mereka merasa nyaman.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan agar mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Berikut ini sebuah kerangka berpikir untuk mempermudah jalannya proses penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

H1 : Terdapat Pengaruh antara Pemberian Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Tresya Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara.

H2 : Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Tresya Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara.

H3 : Terdapat Pengaruh antara Pemberian Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Tresya Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara.

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah keseluruhan yang terdiri subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dikaji dan digunakan untuk menghasilkan

kesimpulan (Sugiyono, 2017). Karyawan Hotel Tresya Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 52 orang pada tahun 2023 merupakan populasi dalam penelitian ini.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi tersebut. Pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan metode sensus. Jika sampel yang digunakan adalah keseluruhan anggota populasi maka disebut teknik penentuan sampel menggunakan metode sensus, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Informan dalam Penelitian ini adalah HRD Hotel Tresya Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara.

Konsep Operasional

Tabel 2. Konsep Operasional

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Pemberian motivasi kerja McClelland (2015)	Tanggung Jawab	Pekerjaan sesuai kemampuan Tanggung jawab lebih
		Menyukai Pekerjaan	Pekerjaan memiliki kesulitan Menyukai pekerjaan beresiko
		Dorongan Meningkatkan Prestasi Kerja	Ide kreatif Mengerahkan semua kemampuan untuk meraih prestasi kerja
		Umpan Balik	Apresiasi Perbaikan Kinerja
2	Lingkungan kerja Siagian (2014)	Lingkungan kerja fisik	Bangunan Peralatan kerja yang sesuai Fasilitas yang memadai
		Lingkungan kerja non fisik	Hubungan harmonis atasan dan bawahan Hubungan harmonis rekan kerja setingkat Kerja Sama
3	Semangat kerja As'ad (2014)	Kedisiplinan Kerja	Hadir Tepat Waktu Tidak Bolos saat jam kerja
		Ketelitian Kerja	Pelaksanaan tugas tepat waktu Penyelesaian tugas tepat waktu Penyelesaian tugas sesuai prosedur kerja
		Kegairahan Kerja	Pekerjaan yang dilakukan sesuai keinginan Gaji
		Kerajinan Kerja	Sikap kesungguhan

Sumber : Data olahan peneliti, 2023

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) jika pernyataan pada kuisioner dapat memberikan informasi tentang apa yang dimaksudkan untuk diukur oleh kuisioner maka suatu kuisioner dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2018) jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau bisa dikatakan stabil dari waktu ke waktu maka kuisioner dapat dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) dalam model regresi, uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya memiliki distribusi normal. Ada dua metode untuk menentukan residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Model regresi diuji menggunakan uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen. Ketika dalam suatu model regresi tidak terjadi multikolinearitas maka dapat dikatakan model regresi tersebut adalah model regresi yang baik. Model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolineritas apabila nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ sebaliknya jika nilai $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,1$ maka dikatakan terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian dari residual satu dan yang lainnya didalam sebuah model regresi. Jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas maka sebuah model regresi dapat dikatakan sebagai model regresi yang baik. Jika nilai $sig > 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas sebaliknya jika nilai $sig < 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dengan penggunaan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

n = jumlah sampel

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara fungsi variabel bebas dan variabel dependen, digunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji dampak dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Ghozali (2018) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t. Uji t digunakan menguji secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 5%.

Uji F

Uji F digunakan untuk mencari tahu pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Aturan pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) tujuan dari uji koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat dibatasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataannya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas ini dapat diuji menggunakan Pearson Correlation. Berdasarkan hasil olah data SPSS, seluruh item pernyataan untuk variabel pemberian motivasi kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.273), sehingga semua item dinyatakan valid. Sementara itu, reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha, yang dianggap dapat diterima jika nilainya lebih dari 0.60 (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60, yaitu 0.625 untuk pemberian motivasi kerja, 0.615 untuk lingkungan kerja, dan 0.668 untuk semangat kerja, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018), uji asumsi klasik dalam model regresi meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi 0.200 yang lebih besar dari 0.05, menandakan data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 untuk variabel pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja (0.514 dan 1.946), menunjukkan tidak ada multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0.874 dan 0.544, yang lebih besar dari 0.05, menandakan tidak ada heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik dan dianggap baik.

Analisis Regresi Linear sederhana Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk memprediksi hubungan satu variabel independen yaitu pemberian motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu semangat. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan SPSS didapat data sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Reresi Linear Sederhana Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10.173	4.255		2.391
	PEMBERIAN MOTIVASI KERJA	.789	.125	.667	6.336
					Sig.
					.021
					.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Persamaan regresi linear sederhana, sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.173 + 0.789X$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Pemberian motivasi kerja

- 1) Nilai konstanta sebesar 10.173 dapat diartikan apabila pemberian motivasi kerja diasumsikan nol (0) maka nilai volume semangat kerja sebesar 10.173.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi kerja sebesar 0.789 diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian motivasi kerja sebesar 1 satuan maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebanyak 0.789

Uji Parsial (t) Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Uji t digunakan menguji secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikansi uji t < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji t pemberian motivasi kerja terhadap semangat kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (t) Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.173	4.255		.021
	PEMBERIAN MOTIVASI KERJA	.789	.125	.667	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji secara parsial didapat hasil uji t hitung 6.336 dengan signifikansi 0,00. Kemudian untuk mengetahui t tabel dapat menggunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan rumus sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$= 52 - 2 = 50$$

Diketahui :

df = derajat kebebasan

n = jumlah responden

tarif signifikansi *alpha* 0,05 maka t tabel yang diperoleh sebesar 2.008

Hipotesis :

Variabel pemberian motivasi kerja mempunyai t hitung sejumlah 6.336 > t tabel 2.008 dan Sig 0,000 < 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat Pengaruh Antara Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara” dalam penelitian ini dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai R^2 semakin besar maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen terhadap dependen semakin kuat. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi R^2 pemberian motivasi kerja terhadap semangat kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 Sederhana Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.434	2.366

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel dapat dilihat perolehan R Square sebesar 0.445 atau sebesar 44,5%. Dapat disimpulkan bahwa persentase dari pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 44,5% dan 55,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk memprediksi hubungan satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja dengan variabel terikat semangat kerja karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan SPSS didapat data sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10.337	4.360		2.371
	LINGKUNGAN KERJA	1.051	.171	.656	6.147

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.337 + 1.051X$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Lingkungan kerja

- 1) Nilai konstanta sebesar 10.337 yang dapat diartikan apabila lingkungan kerja diasumsikan nol (0) maka nilai volume semangat kerja positif yaitu sebesar 10.337.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1.051 diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebanyak 1.051

Uji Parsial (t) Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Uji t digunakan menguji secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikansi uji t < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut tabel hasil uji t lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t) Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Hotel Tresya Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.337	4.360		.022
	LINGKUNGAN KERJA	1.051	.171	.656	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji secara parsial didapat hasil uji t hitung 6.147 dengan signifikansi 0,00. Kemudian untuk mengetahui t tabel dapat menggunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan rumus sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$= 52 - 2 = 50$$

Diketahui :

df = derajat kebebasan

n = jumlah responden

tarif signifikansi α 0,05 maka t tabel yang diperoleh sebesar 2.008

Hipotesis :

Variabel pemberian motivasi kerja mempunyai t hitung sejumlah 6.147 > t tabel 2.008 dan Sig 0,000 < 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi "Terdapat Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara" dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai R^2 semakin besar maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen terhadap dependen semakin kuat. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi R^2 lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.419	2.398

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.22 dapat dilihat perolehan R Square sebesar 0.430 atau sebesar 43%. Dapat disimpulkan bahwa persentase dari pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap

semangat kerja karyawan sebesar 43% dan 57% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda
Analisis Regresi Linear Berganda Pemberian Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara fungsi variabel bebas dan variabel dependen, digunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji dampak dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.480	4.381		1.251	.217		
	PEMBERIAN MOTIVASI KERJA	.483	.164	.409	2.948	.005	.514	1.946
	LINGKUNGAN KERJA	.595	.222	.371	2.678	.010	.514	1.946

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda, maka didapat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5.480 + 0.483X_1 + 0.595X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Semangat Kerja
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- X1 = Pemberian Motivasi Kerja
- X2 = Lingkungan Kerja

Maksud dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

- 1) Nilai konstanta sebesar 5.480 dapat diartikan jika pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0) maka nilai semangat kerja sebesar 5.480
- 2) Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi kerja sebesar 0.483 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka semangat kerja mengalami peningkatan sebesar 0.483.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.595 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.595.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mencari tahu pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen

Dalam penelitian ini F tabel (df = n – 2 - 1 atau 52 – 2 - 1 = 49) pada taraf signifikan alpha 5% atau 0,05, maka F tabel yang diperoleh sebesar 3.19.

- 1) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.589	2	130.295	26.140	.000 ^b
	Residual	244.238	49	4.984		
	Total	504.827	51			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PEMBERIAN MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.24 dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian F menunjukkan hasil $F_{hitung} = 26.140 > F_{tabel} = 3.19$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. maka diambil disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berbunyi “Terdapat Pengaruh antara Pemberian Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Tresya Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara” dapat diterima, yang dimana artinya variabel pemberian motivasi kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel semangat kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai R^2 semakin besar maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen terhadap dependen semakin kuat. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2):

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

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.496	2.233

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PEMBERIAN MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.25 dapat dilihat bahwa R square memperoleh nilai sebesar 0.516 atau 51,6 %. Hal ini tentunya menggambarkan kontribusi pengaruh variabel pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 51,6 % sedangkan persentase sisanya sebesar 48,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara. Berikut pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini.

Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Menurut Bawanda et al., (2018) motivasi sebagai salah satu faktor penting pendorong seseorang agar bekerja dan kesediaan seseorang untuk mengeluarkan kemampuannya secara maksimal dalam meraih tujuan organisasi. Motivasi kerja berhubungan erat dengan semangat

kerja seperti yang dikutip dari Omolo (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja, motivasi dapat memperbaiki semangat dalam bekerja. Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan Rivai (2014), motivasi bukan hanya tumbuh di dalam diri karyawan, tetapi juga bagaimana seorang pimpinan perusahaan itu mampu mendorong dan menumbuhkan semangat di kalangan karyawan, sehingga diharapkan para karyawan mau dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan penuh semangat. Semakin baik pemberian motivasi kerja yang dilakukan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara maka semakin meningkat semangat kerja karyawan, pada dasarnya ketika semangat kerja meningkat tentunya kinerja karyawan juga semakin baik, hal ini akan berpengaruh baik bagi Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara, hasil penelitian memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $6.336 > 2.008$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pemberian motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karena dengan adanya pemberian motivasi seperti apresiasi untuk karyawan atas pencapaian kerja kerasnya atau pemberian bonus yang dapat merangsang semangat kerja dalam diri karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi tercipta dari dimensi pemberian motivasi yang membutuhkan karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara memiliki pekerjaan bertanggung jawab dalam bekerja dimana berdasarkan informasi yang diperoleh, karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara bertanggung jawab lebih atas pekerjaan yang telah di berikan. Kemudian karyawan suka pekerjaan yang menantang, karyawan menyukai pekerjaan yang menantang dirinya dan juga menyukai pekerjaan yang beresiko dengan begitu para karyawan semakin terpacu dalam meningkatkan hasil kerjanya karena pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara merupakan pekerjaan yang menantang. Perusahaan memberikan dorongan terhadap karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja agar karyawan mampu menggunakan ide kreatif mereka dalam bekerja serta mampu mengerahkan semua kemampuannya dalam mencapai prestasi kerja yang telah di berikan, selanjutnya hal yang menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang di berikan sudah baik juga berdasarkan umpan balik yang di berikan dimana perusahaan selalu memberikan apresiasi atas apa yang telah di lakukan oleh para karyawannya serta karyawan juga menyukai perbaikan kinerja, dimana para pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara melakukan perbaikan atas kinerja para karyawan.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan tentu dapat di lihat dari bagaimana semangat kerja karyawan pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara dalam mengatur dan mengombinasikan antar dimensi tanggung jawab, menyukai pekerjaan menantang, dorongan meningkatkan prestasi kerja dan umpan balik sehingga semangat kerja yang di miliki karyawan akan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Pada penelitian ini pemberian motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara. Hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Lesmana et al., (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di Hotel Prama Sanur Beach Bali yang dimana variabel bebas (motivasi kerja) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (semangat kerja).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada jumlah variabel yang digunakan yaitu sejumlah tiga variabel, dan juga cara pengolahan data yang sama-sama menggunakan SPSS, untuk perbedaannya terletak pada variabel susunan variabel yang dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel Motivasi Kerja sebagai X2 sedangkan penelitian ini menggunakan Motivasi Kerja sebagai X1 dan hal yang membedakan lainnya terletak pada sampel, lokasi, waktu penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan dimana para karyawan berada, yang mampu mempengaruhi diri para karyawan dalam menjalankan pekerjaan seperti suhu, pencahayaan, kebersihan, kelembaban serta lengkap atau tidak alat-alat yang digunakan sebagai perlengkapan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja perusahaan sangat penting untuk dipertimbangkan karena lingkungan yang buruk dapat menyebabkan karyawan menjadi mudah gelisah, sulit fokus, dan memiliki semangat kerja yang lebih rendah. Semangat kerja akan meningkat dalam lingkungan kerja yang nyaman dan memuaskan dan berpengaruh baik bagi perusahaan, namun sebaliknya jika karyawan bekerja di lingkungan yang tidak membuat nyaman dan tidak memuaskan seperti lingkungan dengan suhu panas, ruang kerja tidak bersih, dan suasana berisik maka semangat kerja karyawan akan menurun, dan berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini memperlihatkan nilai t hitung $> t$ tabel atau $2.948 > 2.008$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian, salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap semangat kerja adalah lingkungan kerja karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas memadai atau hubungan antar rekan kerja yang baik yang dapat memicu semangat kerja dalam diri karyawan.

Pada penelitian ini lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara. Hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (Survei pada Karyawan RM. Hj Ocoh Tasikmalaya) yang dimana variabel bebas yaitu lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap variabel terikat semangat kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada jumlah variabel yang digunakan yaitu sejumlah tiga variabel, dan juga cara pengolahan data yang sama-sama menggunakan SPSS, untuk perbedaannya terletak sampel, lokasi, dan waktu penelitian.

Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja seperti motivasi, hubungan manusia, komunikasi, kepemimpinan, kompensasi, kesehatan, keselamatan, serta lingkungan kerja. Semangat kerja merupakan sikap perilaku individu maupun kelompok terhadap kesediannya bekerjasama untuk mengerahkan kemampuannya secara menyeluruh (As'ad, 2014).

Karyawan dengan semangat kerja tinggi lebih cenderung berpartisipasi penuh komitmen dan antusias, sedangkan mereka yang memiliki semangat kerja rendah terbatas hanya mematuhi instruksi. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa hal seperti absensi, kedisiplinan, kemampuan dalam menghadapi kendala dalam pekerjaan, pola karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Jika semangat kerja karyawan menurun, hal ini dapat merugikan perusahaan.

Dapat disimpulkan pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, karena berdasarkan hasil dari pengujian F yang dilakukan pada variabel pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja menunjukkan hasil F hitung $= 26.140 > F$ tabel $= 3.19$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Besarnya nilai R^2 sebesar 51,6% dan persentase sisanya sebesar 48,4% yang tidak termasuk dalam penelitian ini menunjukkan sejauh mana pengaruh pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, sehingga $H3$ dalam penelitian ini yang berbunyi "Terdapat Pengaruh

antara Pemberian Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Tresya Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara” dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dewi (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis pada RSUD Dr. RM Pratomo Bagansiapiapi yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada jumlah variabel yang digunakan yaitu sejumlah tiga variabel, dan juga cara pengolahan data yang sama-sama menggunakan SPSS, untuk perbedaannya terletak pada susunan variabel yang dimana variabel disiplin kerja sebagai X1 dan lingkungan kerja sebagai X2 sedangkan penelitian ini menggunakan pemberian motivasi kerja sebagai X1 dan lingkungan kerja sebagai X2 dan hal yang membedakan lainnya terletak pada sampel, lokasi, waktu penelitian.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian di Hotel Tresya Kota Tanjung Balai, Sumatera Utara, menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Pemberian motivasi kerja terdiri dari empat dimensi: tanggung jawab, menyukai pekerjaan menantang, dorongan meningkatkan prestasi kerja, dan umpan balik. Dimensi umpan balik mendapat skor tertinggi, sedangkan menyukai pekerjaan menantang mendapat skor terendah. Secara keseluruhan, motivasi kerja di Hotel Tresya sudah baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi: lingkungan kerja fisik dan non fisik, dengan dimensi lingkungan kerja non fisik mendapat skor tertinggi. Secara keseluruhan, lingkungan kerja di Hotel Tresya sudah baik dan sesuai standar. Semangat kerja memiliki empat dimensi: kedisiplinan kerja, ketelitian kerja, kegairahan kerja, dan kerajinan kerja, yang semuanya menunjukkan hasil yang baik. Secara parsial, motivasi kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan secara simultan kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan. Disarankan agar perusahaan meningkatkan motivasi kerja, terutama pada aspek pekerjaan menantang dengan memberikan pengawasan dan pekerjaan yang sesuai serta tidak terlalu berisiko. Selain itu, perusahaan harus memastikan lingkungan kerja non fisik tetap kondusif dengan memastikan komunikasi yang baik dan mendorong karyawan untuk memberikan masukan tanpa rasa takut atau diskriminasi. Mengadakan acara rutin dapat membantu mempererat hubungan antar karyawan dan atasan. Perusahaan juga harus memperhatikan aspek kerajinan kerja karyawan dengan memberikan penilaian kerja dan penghargaan kecil seperti peralatan rumah tangga untuk meningkatkan kerajinan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan menggunakan sampel yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- As'ad, M. (2014). *Seri Ilmu Sumber Daya manusia Psikologi Industri (Psikologi)*. Liberty.
- Bawanda, B. H., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 36–44.
- Colquitt, LePine, & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta.

- Dewi, A. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis pada RSUD Dr. RM Pratomo Bagansiapiapi. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 21(1).
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia Edisi 2*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2005). *Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Komang, A. I., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Kusuma Jaya, I. G. M., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 533–564.
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalialia*. Ghalia.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *Doctoral Dissertation, Udayana University*.
- Omolo, P. A. (2015). Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya: A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktek* (Edisi Ket). Rajawali Pers.
- Robbins, S.P & Judge, T. . (2015). *Perilaku Organisasi*. PT Index.
- Sari, K. A. O., Sunata, I. M., & Sumerta, I. K. E. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada The Bene Hotel Kuta. *Research of Management*, 3(1).
- Sari, R. K., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan: Survei pada Karyawan RM. Hj Ocoh Tasikmalaya. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 124–128.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan prokdutivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya* (Ketiga). Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47–57.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tiwari, U. (2014). A Study On Employee Morale And Its Impact On Employee Efficiency At Jaypee Cement Plant Rewa (M.P.). *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management and Technology*, 3(11), 1–7.
- Tohardi, A. (2006). *Pengantar Manajemen Strategik*. Penerbit Bina Pustaka.
- yahyo. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui SemangatKerja Pegawai. *Jurnal Sosial Dan Politik*, 1–12.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- As'ad, M. (2014). *Seri Ilmu Sumber Daya manusia Psikologi Industri (Psikologi)*. Liberty.
- Bawanda, B. H., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals. *Jurnal Adminstrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 36–44.
- Colquitt, LePine, & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta.
- Dewi, A. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis pada RSUD Dr. RM Pratomo Bagansiapiapi. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 21(1).
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia Edisi 2*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2005). *Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Komang, A. I., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. Graha Ilmu.
- Kusuma Jaya, I. G. M., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 533–564.
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalialia*. Ghalia.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *Doctoral Dissertation, Udayana University*.
- Omolo, P. A. (2015). Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya: A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktek (Edisi Ketii)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S.P & Judge, T. . (2015). *Perilaku Organisasi*. PT Index.
- Sari, K. A. O., Sunata, I. M., & Sumerta, I. K. E. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada The Bene Hotel Kuta. *Research of Management*, 3(1).
- Sari, R. K., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan: Survei pada Karyawan RM. Hj Ocoh Tasikmalaya. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 124–128.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan prokdutivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya (Ketiga)*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja

- fisik terhadap semangat kerja karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47–57.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tiwari, U. (2014). A Study On Employee Morale And Its Impact On Employee Efficiency At Jaypee Cement Plant Rewa (M.P.). *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management and Technology*, 3(11), 1–7.
- Tohardi, A. (2006). *Pengantar Manajemen Strategik*. Penerbit Bina Pustaka.
- yahyo. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui SemangatKerja Pegawai. *Jurnal Sosial Dan Politik*, 1–12.