

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DIVISI TIGA PADA PT.
ABDI BUDI MULIA TELUK PANJI LABUHAN BATU SELATAN
SUMATERA UTARA**

Oleh : Mely Rahmilawati

Pembimbing : Drs. Kasmiruddin,M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

An important problem faced by leaders is how to increase morale so that they can support the success of achieving goals. Trying to maintain the enthusiasm of employees so they can work hard. This research was conducted at PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji , South Labuhan Batu, North Sumatra. This study aims to determine and analyze the effect of incentives and the work environment on employee morale partially and simultaneously. Providing incentives (X1) and work environment (X2) as independent variables and work enthusiasm (Y) as the dependent variable.

The problem in this study is the fluctuating decline in employee morale accompanied by high employee absenteeism. Seen from the absence of the company. The sample for this research was taken as many as the number of employees of the third division, namely 60 respondents and the technique used was a census. Data obtained from the results of the questionnaire and then processed to then be tested with statistics through the SPSS program.

From the results of the tests carried out, it was found that the provision of incentives and the work environment had a positive and significant effect on the morale of employees of PT. Abdi Budi Mulia Division three Teluk Panji, Labuhan Batu south, North Sumatra.

Keywords: *Providing Incentives, Work Environment, Employee Enthusiasm*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan yang didirikan pada dasarnya memiliki tujuan yaitu mampu berkembang lebih maju, terlebih pada era kompetitif ini banyaknya perusahaan - perusahaan baru sehingga menambah persaingan di dunia bisnis, oleh karna itu untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat maka tujuan organisasi harus lebih di tingkatkan. Untuk meningkatkan tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk memperhatikan berbagai aspek yaitu salah satunya aspek sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting karena sebagai penggerak jalanya organisasi. Untuk itu perusahaan harus mampu mengendalikan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dimiliki perusahaan untuk menggerakkan segala jenis aktivitas di perusahaan. perusahaan juga harus selalu menjaga sumber daya manusianya untuk tetap memiliki semangat kerja yang baik. Semangat kerja yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik untuk perusahaan dan semangat kerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk bagi perusahaan. oleh karna itu sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena sebagai koordinasi dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan sekaligus untuk mempertahankan keberadaan organisasi di antara para pesaing. Karyawan memiliki peran yang cukup berpengaruh didalam pencapaian tujuan perusahaan. setiap

perusahaan memiliki cara tersendiri dalam mengendalikan karyawannya karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda dengan karyawan lainnya. Sehingga strategi yang di ambil perusahaan sangat mempengaruhi sikap dari karyawan. Hal ini karena karyawan merupakan poin penting dari berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, oleh karna itu tujuan perusahaan akan tercapai apabila para karyawan memiliki sikap semangat dalam mencapai tujuan perusahaan dengan kinerjanya yang maksimal.

Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan maka kesuksesnya tujuan perusahaan akan lebih muda untuk dicapai. semangat kerja merupakan wujud dari harapan keseriusan seseorang dalam berkerja, disiplin dan mencapai prestasi kerja, memiliki kemauan dan rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2014:60). Semangat kerja merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi dalam mencapai hasil yang baik sesuai dengan yang di inginkan. Tanpa adanya semangat kerja maka semangat kerja karyawan akan kurang, hal ini akan mengakibatkan tujuan organisasi tidak akan mengalami kemajuan. Berbagai Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah insentif dan lingkungan kerja, (Nitisemito dalam Widani, 2017). insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap perusahaan, (Mangkunegara, 2009:89) sehingga insentif berfungsi menjadi dorongan

bagi karyawan, dengan dorongan tersebut menjadikan karyawan memiliki semangat kerja, selain semangat kerja karyawan juga semakin produktif dalam melakukan pekerjaan sehingga menjadikan karyawan lebih menjangkau prestasi.

karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya Selain pemberian insentif, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dimana Lingkungan kerja merupakan hal apa saja yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi. lingkungan kerja baik dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menjadikan pegawai merasa nyaman dan menimbulkan rasa senang sehingga bersemangat untuk melakukan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003).

Berdasarkan hasil penelitian Septiawan Denis (2018) membuktikan adanya pengaruh pemberian insentif karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon dan Berdasarkan hasil penelitian Perdana Diki (2021) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulung Agung yaitu diakrenakan kondisi lingkungan kerja UD Karmila yang nyaman dan mampu mendorong semangat kerja karyawan.

untuk meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia maka Insentif yang di berikan oleh PT. Abdi Budi Mulia yaitu insentif material berupa bonus

tahunan, fasilitas transportasi dan THR, insentif ini di berikan guna memberikan apresiasi atas kinerja para karyawan dimana karyawan akan merasa di hargai karena mereka telah memberikan kinerja yang bagus bagi perusahaan dengan membrikan bonus pada tiap tahunnya. Ini akan menumbuhkan sikap semangat karyawan dalam bekerja serta memberikan kehidupan yang layak bagi karyawannya. Selain insentif lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. lingkungan kerja lapangan PT. Abdi Budi Mulia memiliki kondisi yang bersih dinyatakan bersih karena tidak adanya rumput lalang (liar) yang memenuhi perkebunan dan pelepah-pelepah juga tersusun rapi sehingga tidak akan membahayakan pekerja. Untuk lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja antar karyawan juga cukup bagus.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis akan membuat skripsi penelitian mengenai judul “ Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Tiga Pada PT. Abdi Budi Mulia Teuk Panji Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara”.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimanakah pemberian insentif (X1) PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji ?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja (X2) PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji ?
3. Bagaimanakah semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Budi Abdi Mulia Teluk Panji ?

4. Apakah pemberian insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara persial dan simultan terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji ?

Tujuan Peneitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif (X1) PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja (X2) PT. Budi Abdi Mulia Teluk Panji
3. Untuk mengetahui semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Budi Abdi Mulia Teluk Panji
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Budi Abdi Mulia Teluk Panji secara Persial dan Simultan.

Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis
 Penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan akan pentingnya lingkungan kerja dan pemberian intensif yang baik khususnya pada perusahaan agar dapat menjadi acuan dalam memeberikan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian intensif yang baik kepada seluruh karyawannya.
2. Secara praktis
 - a. Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis dan pembaca tentang bagaimana pentingnya

lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan pentingnya pemberian intensif yang tepat.

- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Administrasi Bisnis dalam menyelesaikan tugas proposal.
- c. Penelitian ini juga diharapkan dapat di jadikan sebagai tolak ukur bagi peneliti dalam mengadakan penelitian yang sejenis dan lebih mendalam.

KERANGKA TEORI

Pemberian Insentif

Insentif merupakan segala upaya pemberian sesuatu, materi maupun non materi kepada pegawai karena ia berproduktif lebih dibandingkan rekan pekerja lainnya (Zaenudin Achmad, 2009:67). insentif merupakan dorongan yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau melebihi dari standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2006: 197). menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang yan berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah dibeikan atas suatu organisasi tau perusahaan (hasibuan,2008:118).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan cara perusahaan menarik semangat pekerjanya untuk dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin sesuai standar yang telah di tetapkan atau lebih baik lagi, karena insentif di berikan hanya untuk pegawai yang memiliki antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, dan dengan insentif

perusahaan dapat memberikan kompensasi dengan adil antara pekerja yang produktif dengan pekerja lain yang kurang produktif. Maka dari itu insentif dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dimana pegawai berlomba untuk mendapatkan insentif dari perusahaan dengan melakukan kinerjanya yang optimal sesuai standar perusahaan atau lebih.

berdasarkan uraian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu dorongan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu dan Indikator insentif terbagi menjadi dua golongan, (sarwoto, 2010: 156) yaitu:

1. Insentif material
2. Insentif non material

adapun faktor-faktor yang mempengaruhi insentif (Hasibuan, 2013:35) yaitu :

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Kebutuhan
4. keadilan dan kelayakan

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja merupakan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi (Amirullah,Budiyono,754:4).lingkungan kerja yaitu kondisi internal yang bisa mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat dengan hasil yang lebih baik (Nitisemito, 2012:159). lingkungan kerja yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung

seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki,Susilowati,2015:40).

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan kinerjanya, lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung semangat kerja karyawan jika lingkungan kerja mendukung atau kondusif maka dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan akibatnya kan sangat baik pada hasil kerjanya.

berdasarkan uraian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu dorongan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu dan Adapun lingkungan kerja dapat di ukur melalui Indikator Lingkungan Kerja (Wursanto, 2003:287), yaitu:

1. Lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik
2. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis (non fisik)

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2010:76). semangat kerja merupakan gambaran suasana keseluruhan yang dirasakan tidak jelas di antara anggota-anggota suatu kelompok, masyarakat, atau perkumpulan (Moekijat, 2010:131).

berdasarkan uraian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu

dorongan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu dan Adapun indikator untuk mengukur semangat kerja (Nitisemito, 2013) adalah

- 1) Absensi
- 2) kerja sama
- 3) kepuasan kerja
- 4) kedisiplinan

untuk mengetahui semangat kerja karyawan maka perusahaan perlu mengetahui terlebih dahulu indikasi-indikasi atau gejala-gejala yang terlihat. ada beberapa indikasi turunya semangat kerja karyawan, (Nitisemiti, dalam ahmad Tohardi, 2012) yaitu:

- a. Rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. Labour turn over yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan produktivitas yang tinggi
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Adanya pemogokan

Hubungan Variabel insentif dan Lingkungan kerja terhadap semangat Kerja

Insentif terhadap semangat kerja

Insentif di dalam perusahaan sangatlah penting di terapkan kepada karyawan, karena insentif merupakan alat pendorong semangat kerja karyawan. Oleh karena itu untuk membalas jasa karyawan dengan pemberian insentif itu cukup adil. Dengan pemberian insentif yang baik dan layak akan memberi dorongan semangat kerja ketika melaksanakan tugas-tugasnya yang di berikan oleh perusahaan . dengan semangat kerja akan mewujudkan tujuan PT. Budi Abdi Mulia. Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sukarela kepada pegawai agar

menimbulkan semangat kerja yang besar dan berprestasi guna mencapai keunggulan kompetitif (Hanfry: 2103).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi semangat kerja karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat berkerja dengan baik. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan terdiri dari faktor individu dan faktor dari perusahaan. faktor yang tergolong faktor individu adalah kebutuhan Tujuan, Sikap, dan kemampuan pegawai tersebut sedangkan faktor dari perusahaan yaitu pembayaran upah atau gaji, keamanan dalam berkerja, Hubungan semua pegawai, pengawasan , pekerjaa, lingkungan kerja yang nyaman dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2002:180-181).

HIPOTESIS

H₁ Diduga terdapat pengaruh signifikan Pemberian Insentif Terhadap Semangat kerja Karyawan.

H₂ Diduga terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan.

H₃ Diduga pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan secara persial dan Simultan.

METODE PENELITIAN

1. Penentuan Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti melakukan penelitian PT. Abdi Budi Mulia yang beralamat di Kampung Rakyat, Kecamatan Teluk Panji, Kabupten Labuhanbatu Selatan, Provinsi Sumatra Utara. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia.

2. Penentuan Populasi Dan Teknik Sampling Populasi dan Sampel

Populasi atau keseluruhan jumlah seluruh karyawan Divisi III PT. Abdi Budi Mulia yaitu berjumlah 124 karyawan . sampel yang digunakan Teknik sampling Proportionate Stratified Random / teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara professional. dan sesuai dengan karyawn yang menerima insentif pada divisi tiga yaitu berjumlah 60 karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. dan sumber data pada penelitian ini ialah data primer dan data skunder .

teknik pengumpulan daya pada penelitian ini yaitu menggunakan penyebaran kuesioner / angket.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dan metode deskriptif.

5. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang di gunakan untuk menguji data (Sugiyono,2005).Uji validitas digunakan untuk mengukur hasil suatu kuesioner sah atau valid tidaknya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari seseorang terdapat pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2018:45).

6. Uji Analisis Data

a) Uji Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2016:270) analisis regresi linier sederhana merupakan analisis yang di gunakan untuk mengukur besar pengaruh antar satu variabel independen dengansaatu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan

menggunakan variabel independe.

- b) Uji Regresi Linier Berganda
Regresi linier berganda yaitu variabel terikat (Y) dihubungkan dengan variabel bebas (X). Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dan untuk melengkapi analisis sejauh mana hubungan kuat antar variabel terikat (Y) semangat kerja, dengan variabel bebas (X) insentif dan Lingkungan kerja.

c) **Analisis koefisien detriminasi (R^2)**

Pada model koefisien, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien detriminasi totalnya (R^2). Jika R^2 mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, sebaliknya jika R^2 mendekati 0 maka semakin lemah hubungan antara variabel bebas dengan terikat.

d) Uji persial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

e) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid. sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Dan perbandingan r tabel dalam penelitian ini yaitu menggunakan r tabel dengan rumus $n = 60$ atau $df = n - 2 = 58$ yaitu 0,2542 dan trif signifikan yaitu 5%.

2. Uji Reliabilitas

3. Kuesioner dikatakan reliabel yaitu jika jawaban responden konsisten pada pernyataan kuesioner. Untuk mengetahui apakah item-item pernyataan kuesioner reliabel dapat dilihat dari perbandingan Cronbach alpha dengan nilai ketetapan 0,60 yaitu, apabila Cornbach alpha $>$ 0,60 maka item pernyataan kuesioner reliabel tetapi jika Cornbach alpha $<$ 0,60 maka item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

4. Uji Analisis Data

1) Uji analisis data Linier Sederhana pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja

a) Uji t (Persial) pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja

nilai t_{tabel} untuk $df = 58$ pada α 5% atau 0,005 adalah sebesar 2,001 dari tabel 3.19 diketahui t_{hitung} sebesar 7,001. Maka dari itu diketahui bahwa H_0 diterima hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh anara pemberian insentif terhadap

semangat kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji dapat diterima. Secara persial ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji.

- b) Uji t (Persial) Lingkungan Kerja(X2) terhadap semangat Kerja Karyawan

nilai t_{tabel} untuk $df = 58$ pada $\alpha 5\%$ atau $0,005$ adalah sebesar $2,001$ dari tabel 3.19 diketahui t_{hitung} sebesar $7,059$. Maka dari itu diketahui bahwa H_a diterima hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji dapat diterima. Secara persial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji.

- 2) Koefisien Regresi Linier Berganda Pemberian Insentif dan Lingkungan kerja terhadap semangat Kerja Karyawan

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 57,294 + 0,333X_1 + 0,301X_2$$

Keterangan:

Y = semangat Kerja

X_1 = Pemberian insentif

X_2 = Lingkungan kerja

a = Kostanta

b = nilai koefisien regresi

b_1 = koefisien regresi variabel antara X_1 (pemberian insentif) dan Y (semangat kerja)

b_2 = koefisien regresi variabel antara X_2 (lingkungan kerja) dan Y (semangat kerja)

hubungan Variabel independen dengan variabel dependen dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a sebesar 7,294 artinya yaitu jika pemberian insentif (X_1) Lingkungan Kerja diasumsikan nilainya 0, maka semangat kerja bernilai 7,294. Nilai koefisien regresi pemberian insentif yaitu 0,333 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan semangat kerja sebesar 0,333

2. Nilai koefisien Lingkungan kerja yaitu sebesar 0,301 diartikan bahwa setiap kenaikan Lingkungan kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,301.

3. Nilai Koefisien Pemberian insentif yaitu sebesar 0,333 dan lingkungan kerja sebesar 0,301 bernilai positif maka bersama-sama setiap peningkatan pemberian insentif dan lingkungan kerja sebesar 1 akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,634.

pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,753 yaitu artinya korelasi persial antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. dan di peroleh nilai R Square sebesar 0,566 atau 56,6%, ini menunjukkan bahwa sumbangan penuh variabel independent terhadap variabel dependent, dan sisanya yaitu 43,4% di pengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

7. Uji Hipotesis

- 1) Uji Persial (Uji t)

- Hasil uji t pada pemberian insentif terhadap semangat kerja yaitu di peroleh nilai t_{tabel} untuk $df = 58$ pada $\alpha 5\%$ atau $0,005$ adalah sebesar $2,001$ diketahui

t_{hitung} sebesar 7,001. Maka dari itu diketahui bahwa H_a diterima hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh anara pemberian insentif terhadap semangat kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji dapat diterima. Secara persial ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji.

- Hasil uji t pada Lingkungan kerja terhadap semangat kerja yaitu di peroleh nilai nilai t_{tabel} untuk $df = 58$ pada $\alpha 5\%$ atau 0,005 adalah sebesar 2,001 diketahui t_{hitung} sebesar 7,059. Maka dari itu diketahui bahwa H_a diterima hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji dapat diterima. Secara persial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji.

2) Uji Simultan (Uji F)

berdasarkan hasil uji F yang dilakukan Jadi F_{hitung} sebesar $37,234 > F_{tabel} 3,15$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikansi antara pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Divisi III PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji. maka dari itu dinyatakan bahwa hipotesis pemberian insentif dan Lingkungan kerja diterima. Dan artinya semakin baik pemberian insentif dan lingkungan kerja maka semakin baik pula semangat kerja

karyawan Divisi III PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan tentang pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Divisi tiga pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.

1. Secara keseluruhan, pemberian insentif (X1) yang dilakukan oleh PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji sudah baik sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan yang berprestasi. Perusahaan telah melakukan pemberian bonus sesuai dengan hasil kerja karyawan, cuti sakit, jaminan kesehatan gratis (BPJS dan puskesmas), promosi jabatan, ucapan terimakasih dan pujian dari atasan kepada karyawan, akan tetapi pada dimensi pemberian insentif material masih belum seimbang diandingkan dengan pemberian insentif non material yaitu karena skor dari pemberian insentif material lebih rendah dari insentif non material.
2. Secara keseluruhan Lingkungan kerja (X2) karyawan pada PT. Abdi Budi Mulia khususnya Divisi 3 sudah dilakukan dengan sangat baik dimana pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, menyediakan peralatan kerja dan fasilitas karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta dapat menciptakan hubungan yang harmonis baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan, akan tetapi pada

dimensi lingkungan kerja fisik masih belum seimbang dibandingkan dengan pemberian lingkungan kerja non fisik yaitu karena skor dari lingkungan kerja non fisik lebih rendah dari lingkungan kerja fisik .

3. Secara keseluruhan, semangat kerja karyawan (Y) Divisi 3 PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji belum berjalan maksimal, dimana sebagian besar karyawan masih ada yang bersikap kurang baik yaitu diantaranya kurang memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan kurang disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, akan tetapi pada indikator semangat kerja pada dimensi absensi dan disiplin kerja memiliki skor paling rendah dengan kategori kurang baik, yang artinya absensi disiplin kerja karyawan masih tergolong rendah.
4. H3 diterima. Pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Divisi 3 PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji. yaitu jika perusahaan semakin baik dalam memberikan insentif dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji. Hipotesis 1 juga diterima pemberian insentif secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap semangat terjadinya pada karyawan Divisi 3 PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji dengan hasil yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 7,001 > t_{tabel} 2,001$) dan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya semakin baik pelaksanaan insentif yang diberikan oleh

perusahaan maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat dan hipotesis 2 diterima yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Divisi 3 PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji dengan nilai ($t_{hitung} 7,059 > t_{tabel} 2,001$) dan dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka semangat kerja karyawan juga akan semakin meningkat dan pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Divisi tiga PT. Abdi Budi Mulia dengan nilai F_{hitung} sebesar $37,234 > F_{tabel} 3,15$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikansi antara pemberian insentif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Divisi III PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan di masa yang akan datang, yaitu:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian, untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka disarankan perusahaan untuk memberikan insentif terutama insentif non material lebih diperhatikan karena yaitu dengan memperhatikan

- hubungan kerja karyawan dengan karyawan, ataupun dengan pimpinan dan pemberian atribut jabatan sesuai kebutuhan.
2. lingkungan kerja PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji juga harus diperhatikan yaitu terutama lingkungan kerja fisik yaitu dengan lebih memperhatikan pemberian tempat kerja yang aman, nyaman serta memberikan fasilitas kerja yang sesuai dan layak sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan perasaan tenang.
 3. Semangat kerja pada karyawan Divisi III PT. Abdi Budi Mulia di kategorikan kurang baik yaitu karyawan kurang memiliki tanggung jawab dan kurang disiplin maka dari itu pihak perusahaan harus meningkatkan kerja sama antar karyawan nya dan lebih menekankan sikap disiplin dengan memberikan teguran kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.
 4. Perusahaan diharuskan mampu mempertahankan tujuan pemberian insentif dan lingkungan kerja semakin baik dan berpengaruh secara simultan dan persial dengan selalu memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan dan memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaan.

DAFTAR PUSAKA

- Aksa, Y. D., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Ponorogo . *Journal of applied Manabgemen and accouning Solence*.
- Annisa , N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di kantor Kelurahan Air Putih Samarinda . *ejournal Administrasi Negara* .
- Arranirti , I., & Izatunista, R. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Survey pada KOPTI Kabupaten Kuningan . *Indonesian Journal Of Strategic Manajemnt* .
- Hasibuan. (2014). *Manhajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, Y. H. (2013). Pengaruh Insentif terhadap semangat kerja Karyawan pada PT BPR Parasahabat Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi* .
- Jaya, I. M., Sudibya, I. A., & Sudharma, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Tabanan . *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* .

- Mashudi, Muhammad Yani, & Dhinda Meiditam Setiandayani. (2018). Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Sung Hyun Indonesia, di Pasuruan. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan* .
- Murtisaptra , E., & Ratnasari, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas terhadap Semangat Kerja Karyawan . *Dimensi*.
- Notoatmodjo, & Soekidjo. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Setiawan , A. (2018). Pengaruh Pemberian Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan . *jurnal Akunansi Bisnis dan Publik*.
- Amirullah, H. (1974). *Pengantar Manajemen* . Jakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Ayubi, A. (2016). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Surya Pratista Hutaman . *Universitas Muamadiyah: Sidoarjo* .
- Basuki, S. (2015). Dampak Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja . *Journal IEEE*.
- Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Hani, H. T. (2010). *Manajemen Personalis & Sumber Daya Manusia Edisi ke -2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Kulyana, W. (2010). Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru . *Universitas Islam Riau* .
- Mashudi, M. Y. (2018). pengaruh insentif , kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sung Hyun Indonesia di Pasuruan . *jurnal bisnis , manajemen dan perbankan vol.4 n0. 1 2018: 1-9*.
- Melayu SP, H. (1975). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Cetakan Ketiga Belas, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara .
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: CV Mandar Maju.
- Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalis Edisi ke Delapan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalis* . Jakarta: Ghalia Indonesia .

- Nurmansyah, S. (2011). *Manajemen Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Ricky, N. W. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu). *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke praktik*. Jakarta : PT.Raja Grafindo.
- Sunyoto. (2013). *Kuesioner dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwato. (2010). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.