



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Beach And Beat Cafe Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah

¹ Andini Rara Putri, ² Mhd. Shafwan Koto, ³ Riwayani

^{1,2,3} STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
lingkungan kerja,
insentif,
semangat kerja

Keywords:
work environment,
incentives,
work spirit

Email :
raranjung579@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja karyawan pada Beach And Beats Cafe Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang sekaligus dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, koefisien determinasi, regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel serta data berdistribusi normal. Secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai t hitung 3,442 > t tabel 2,042 dan signifikansi 0,002 < 0,05. Insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai t hitung 6,023 > t tabel 2,042 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai F hitung 48,204 > F tabel 3,32 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,763 menunjukkan bahwa 76,3% variasi Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Insentif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

This study aims to analyze the effect of Work Environment and Incentives on Employee Work Spirit at Beach And Beats Cafe Pandan, Central Tapanuli Regency. This research uses a quantitative method with descriptive and associative approaches. The population consists of 33 employees, all of whom are used as the sample (saturated sampling). Data collection techniques include questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis methods include validity test, reliability test, classical assumption test, correlation analysis, coefficient of determination, multiple linear regression, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results show that all research instruments are valid and reliable, and the data are normally distributed. Partially, Work Environment has a positive and significant effect on Work Spirit with t-value 3.442 > t-table 2.042 and significance value 0.002 < 0.05. Incentives also have a positive and significant effect on Work Spirit with t-value 6.023 > t-table 2.042 and significance value 0.001 < 0.05. Simultaneously, Work Environment and Incentives have a positive and significant effect on Work Spirit with F-value 48.204 > F-table 3.32 and significance value 0.001 < 0.05. The coefficient of determination (R²) is 0.763, indicating that 76.3% of Work Spirit variation is explained by Work Environment and Incentives, while the remaining is influenced by other variables not examined in this study.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu entitas ekonomi yang menjalankan kegiatan produksi barang dan/atau jasa secara berkelanjutan dengan tujuan memperoleh keuntungan. Dalam konteks hukum di Indonesia, perusahaan didefinisikan sebagai setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus serta berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk memperoleh laba (Undang-Undang No. 3 Tahun 1982). Keberadaan badan usaha tidak hanya memberikan perlindungan hukum dan kemudahan dalam memperoleh modal, tetapi juga berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja serta pertumbuhan ekonomi secara luas. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui berbagai strategi, termasuk optimalisasi sumber daya manusia sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi.

Salah satu sektor bisnis yang mengalami perkembangan pesat adalah industri kuliner, khususnya usaha kafe. Kafe tidak hanya berfungsi sebagai tempat konsumsi makanan dan minuman, tetapi juga telah berkembang menjadi ruang sosial dan gaya hidup masyarakat modern. Kafe menjadi lokasi strategis untuk

berbagai aktivitas, seperti pertemuan bisnis, interaksi sosial, hingga tempat rekreasi yang menawarkan suasana santai dan nyaman. Perubahan fungsi ini menuntut pengelola kafe untuk tidak hanya fokus pada produk yang ditawarkan, tetapi juga pada kualitas pelayanan dan kenyamanan yang dirasakan oleh pelanggan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan, peran karyawan menjadi sangat penting. Semangat kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan semangat kerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja karyawan, di antaranya lingkungan kerja dan pemberian insentif.

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang ada di sekitar karyawan, baik fisik, sosial, maupun psikologis, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan adanya fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan manajemen yang baik. Kondisi tersebut akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan konflik, ketidaknyamanan, serta menurunkan semangat kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, insentif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerja tertentu, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Pemberian insentif yang tepat dan adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, sistem insentif yang tidak jelas atau tidak sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada menurunnya semangat kerja.

Beach And Beat Café Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan salah satu usaha kuliner yang menawarkan konsep suasana santai dengan pemandangan pantai sebagai daya tarik utama. Tingginya jumlah pengunjung menuntut pengelola kafe untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui optimalisasi kinerja karyawan. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja di kafe tersebut masih kurang kondusif, ditandai dengan adanya kurangnya tanggung jawab sebagian karyawan serta munculnya konflik antarpegawai. Selain itu, sistem insentif yang diterapkan dinilai belum optimal karena tidak adanya standar yang jelas dan tidak adanya keterkaitan langsung antara pencapaian kinerja dengan pemberian insentif.

Permasalahan tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada Beach And Beat Café Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan sistem insentif yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen terstruktur serta analisis data yang bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan pada Beach And Beat Café Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berlokasi di Jalan P. Sidimpuan Km. 10 Simpang Lampu Merah Pandan, dengan periode penelitian berlangsung dari April hingga Agustus 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Beach And Beat Café yang berjumlah 33 orang, terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sensus (total sampling), sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 responden (Arikunto, 2016; Sugiyono, 2017).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa data numerik yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, sedangkan data kualitatif berupa informasi deskriptif yang diperoleh melalui wawancara dan studi literatur (Kuncoro, 2018; Sugiyono, 2015). Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden

melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, jurnal ilmiah, serta sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur dilakukan dengan mengkaji berbagai referensi ilmiah yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sementara itu, studi lapangan dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner yang digunakan terdiri dari 30 item pernyataan yang mencerminkan tiga variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, insentif, dan semangat kerja, masing-masing sebanyak 10 item yang dikembangkan dari indikator teoritis setiap variabel.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi lingkungan kerja dan insentif, sedangkan variabel terikat adalah semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja diukur melalui indikator suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan ketersediaan fasilitas kerja (Nitisemito, 2018). Insentif diukur berdasarkan indikator kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan (Moekijat, 2016). Sementara itu, semangat kerja diukur melalui indikator perilaku kerja, perasaan dalam bekerja, kemampuan beradaptasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Mangkunegara, 2016).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 27. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan kriteria nilai lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas untuk memastikan kelayakan model regresi.

Untuk menguji hubungan antar variabel, digunakan analisis koefisien korelasi guna mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Selain itu, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan. Uji parsial dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu, sedangkan uji simultan dilakukan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%.

Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada Beach And Beat Café Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian diawali dengan analisis deskriptif terhadap karakteristik responden. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–30 tahun dengan proporsi sebesar 75,76%, diikuti kelompok usia 31–40 tahun sebesar 21,21%, dan usia 41–50 tahun sebesar 3,03%. Dari segi jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebesar 63,64%, sedangkan perempuan sebesar 36,36%. Sementara itu, seluruh responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA, yang menunjukkan homogenitas latar belakang pendidikan dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Beach And Beat Café Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Hal ini tercermin dari berbagai indikator seperti penerangan, keamanan, kebersihan, hubungan kerja, komunikasi, serta fasilitas kerja yang dinilai cukup memadai oleh karyawan. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada aspek kerja sama dan keamanan dari intimidasi antar karyawan, sedangkan nilai terendah terdapat pada aspek pemeliharaan fasilitas kerja, meskipun masih dalam kategori baik.

Variabel insentif juga menunjukkan hasil yang tergolong baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Sebagian besar responden menilai bahwa insentif telah diberikan berdasarkan kinerja, lama kerja, dan senioritas. Namun demikian, terdapat indikator dengan nilai relatif lebih rendah yaitu kecukupan insentif dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari yang berada pada kategori cukup, sehingga menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam sistem pemberian insentif. Secara umum, sistem insentif dinilai cukup adil dan layak oleh karyawan.

Selanjutnya, variabel semangat kerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,61 yang termasuk dalam kategori baik. Karyawan menunjukkan tingkat konsentrasi, ketelitian, serta rasa bangga terhadap pekerjaan yang cukup tinggi. Selain itu, keterlibatan dalam pekerjaan dan kepuasan kerja juga tergolong baik. Namun, terdapat indikator yang menunjukkan nilai lebih rendah yaitu hubungan kerja antar karyawan yang masih berada pada kategori cukup, sehingga perlu mendapat perhatian lebih dari pihak manajemen.

Hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, insentif, dan semangat kerja memiliki nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r kritis sebesar 0,30, sehingga dinyatakan valid (Ghozali, 2018). Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas 0,60, yaitu 0,857 untuk lingkungan kerja, 0,886 untuk insentif, dan 0,864 untuk semangat kerja, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat kelayakan. Uji normalitas melalui pendekatan grafik dan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,134 ($>0,05$). Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada scatterplot, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sementara itu, uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,725 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,380 untuk masing-masing variabel, yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan semangat kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,690. Sementara itu, hubungan antara insentif dengan semangat kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,818 yang termasuk dalam kategori sangat kuat (Sugiyono, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa insentif memiliki hubungan yang lebih dominan terhadap semangat kerja dibandingkan lingkungan kerja.

Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,763, yang berarti bahwa 76,3% variasi semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama. Sisanya sebesar 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan faktor organisasi lainnya.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi $Y = 13,885 + 0,329X_1 + 0,611X_2$. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,329 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sementara itu, koefisien regresi insentif sebesar 0,611 menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif yang lebih besar terhadap semangat kerja karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,442 dan signifikansi 0,002 ($<0,05$). Demikian pula, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung sebesar 6,023 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai F hitung sebesar 48,204 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan insentif merupakan faktor penting yang memengaruhi semangat kerja karyawan pada Beach And Beat Café Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan insentif sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Beach And Beat Café Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,442 > 2,04227$) dengan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Suparjono et al., 2020; Murtisaputra & Ratnasari, 2018). Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel

(6,023 > 2,04227) serta tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tepat, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Insentif yang diberikan berdasarkan kinerja, lama kerja, serta prinsip keadilan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai target organisasi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Suparjono et al., 2020; Murtisaputra & Ratnasari, 2018). Dengan demikian, sistem insentif yang transparan dan adil menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($48,204 > 3,32$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian insentif yang tepat akan memberikan dampak yang lebih besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dibandingkan jika hanya salah satu faktor saja yang diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sementara insentif memberikan dorongan motivasi eksternal bagi karyawan. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam membentuk semangat kerja yang tinggi. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Suparjono et al., 2020; Murtisaputra & Ratnasari, 2018).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan semangat kerja karyawan pada Beach And Beat Café Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah tidak terlepas dari peran penting lingkungan kerja yang kondusif serta sistem insentif yang adil dan memadai. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada variabel Lingkungan Kerja, Insentif, dan Semangat Kerja dinyatakan valid dan reliabel, serta data penelitian berdistribusi normal sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja (0,690) dan hubungan yang sangat kuat antara Insentif terhadap Semangat Kerja (0,818). Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 13,885 + 0,329X_1 + 0,611X_2$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 76,3% menunjukkan bahwa variasi Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, dan hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan sistem pemberian insentif serta mempertimbangkan faktor lain yang dapat mendukung peningkatan semangat kerja karyawan di masa mendatang.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2016). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 14)*. Jakarta: Indeks.
- Furchan, A. (2016). *Pengantar penelitian dalam pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadari, N. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-5)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service pada PT United Tractors Tbk Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(1), 1–15.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kuncoro, M. (2018). Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi (Edisi 5). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2015). Metode penelitian kuantitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moekijat. (2016). Perencanaan sumber daya manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja karyawan. *Dimensi*, 7(3), 421–433.
- Nazir, M. (2017). Metode penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2018). Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sarwoto. (2015). Dasar-dasar organisasi dan manajemen (Cetakan ke-16). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2015). Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2024). Panduan penulisan skripsi dan tugas akhir. Sibolga.
- Siagian, S. P. (2018). Teori motivasi dan aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kombinasi (mix methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparjono, S., et al. (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*, 3(2).
- Supranto, J. (2016). Statistik: Teori dan aplikasi (Edisi 8). Jakarta: Erlangga.
- Tohardi, A. (2017). Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan. (2016). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.