

# Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota

**Author:**

<sup>1</sup>Ayu Nikita Girsang

<sup>2</sup>Kaharuddin

<sup>3</sup>Mhd. Shafwan Koto

**Affiliation:**

<sup>1,2,3</sup>STIE Al-Washliyah Sibolga

**Corresponding email**

<sup>1</sup>ayunikitaaa@gmail.com

<sup>2</sup>simamorakaharuddin63@gmail.com

<sup>3</sup>mhd.shafwankoto@gmail.com

**Histori Naskah:**

Submit: 13-04-2025

Accepted: 10-11-2025

Published: 28-11-2025



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

**Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota dengan penyebaran kuesioner berjumlah 50 (lima puluh) responden. Hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung Insentif sebesar  $2.385 > t$  tabel  $2.01174$  dengan signifikan  $0,021 < 0,05$  dan Motivasi sebesar  $4.371 > t$  tabel  $2.01174$  dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota dan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota dapat diterima. Selanjutnya dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung  $47.365 > F$  tabel  $3,20$  dan signifikansi F hitung  $0.001 < 0,05$  sehingga hipotesis yang menyatakan Insentif dan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota dapat diterima.

**Kata kunci:** Insentif, Motivasi dan Semangat Kerja

---

## Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah atau tempat berkumpul individu-individu yang bekerja sama secara rasional, sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan pegawai. Kebutuhan organisasi yang potensial dalam dunia kerja modern, yakni membutuhkan sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, jujur, dan profesional agar dapat mengabdikan pada organisasi dan dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan maksimal. Sebagaimana pentingnya keberadaan pegawai sebagai sumber daya yang merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berfungsi sebagai alat utama dalam rangka mencapai tujuan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja sehingga dalam pengelolaan terhadap pegawai merupakan suatu keputusan yang sangat penting terutama yang berkaitan dengan bagaimana organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai yang ada.

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.



Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah insentif. Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja pegawai adalah dengan cara memberikan insentif kepada pegawai dalam porsi yang wajar, tetapi tidak memaksakan kemampuan organisasi. Insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja pegawai. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh organisasi. Semangat tidaknya pegawai dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya pegawai bekerja semaunya. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi dan akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Selain faktor insentif, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian semangat kerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki semangat kerja yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Dari hasil penelitian awal yang penulis lakukan diketahui bahwa pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota masih terlihat kurangnya semangat kerja pegawai yang disebabkan oleh pemberian insentif yang belum sepenuhnya berdasarkan pada hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai sehingga masih adanya pegawai yang merasa kurang adilnya pemberian insentif yang dilakukan. Selanjutnya diketahui juga bahwa masih ada pegawai ditempatkan pada bagian yang pekerjaannya bersifat monoton dan kurang bervariasi serta promosi jabatan ke jenjang lebih tinggi belum juga sepenuhnya berdasarkan pada prestasi kerja dari pada pegawai.

## Studi Literatur

### Insentif

Menurut (Sinambela, 2017). insentif merupakan “Elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawannya. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada peagawainya untuk bekerja lebih optimal”. Menurut (Hasibuan, 2017), insentif merupakan “Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Menurut (Sarwoto, 2015), insentif merupakan “Suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”.

Menurut (Wirawan, 2016), insentif adalah “Perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Menurut (Dessler, 2015) insentif adalah “Ganjaran finansial yang diberikan kepada pegawai yang tingkat produksinya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut (Moekijat, 2016), insentif adalah “Standard potongan yang menghubungkan pendapatan dengan produktifitas dan dapat menggunakan premi, bonus atau bermacam-macam standard untuk memberikan imbalan jasa kepada pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai.

## Motivasi

Menurut Ardana dalam (Koto, 2024), motivasi adalah “Suatu dorongan energi yang mengatur antara keinginan dan kebutuhan karyawan untuk berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga setiap karyawan mampu untuk menentukan bagaimana bentuk, arah, intensitas, dan durasi bekerja”. Menurut (Mangkunegara, 2016). motivasi dapat diartikan sebagai “Energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal)”.

Menurut (Robbins, 2016), mendefinisikan motivasi merupakan “Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Menurut (Siagian, 2018) motivasi adalah “Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula”.

## Pengertian Semangat kerja

Menurut (Hasanah, 2016). semangat kerja merupakan “Aktivitas yang dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja”. Menurut (Siagian, 2018), semangat kerja karyawan “Menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan”. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2015), mendefinisikan semangat kerja sebagai “Keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan”.

Menurut (Mangkunegara, 2016) bahwa semangat kerja adalah “Gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja”. Menurut (Tohardi, 2017) menyatakan bahwa semangat kerja adalah “Kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Menurut (Nitisemito, 2015) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah “Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik”.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat diketahui bahwa semangat kerja adalah perilaku individu atau kelompok yang menimbulkan suasana senang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

## Metode Penelitian

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Metode pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota, penelitian yang dilakukan dengan cara:
  - a. Pengamatan (observasi) Merupakan pengamatan langsung pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota untuk memperoleh data-data serta pengalaman praktis yang diperoleh penulis.
  - b. Wawancara (interview) Adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota.
  - c. Kuesioner Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

### Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variable*)

- a. Variabel Bebas : Insentif (Variabel X1), dan Motivasi (Variabel X2) sebagai variabel bebas

(*independent variable*) adalah yang diduga mempengaruhi variabel terikat (*dependent variabel*).

- b. Variabel Terikat : Semangat Kerja (Variabel Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*).

### Definisi Operasional Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), definisi operasional variabel adalah “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun variabel beserta operasionalnya dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Penelitian

| Variabel Penelitian                   | Definisi Variabel   | Indikator  | Skala  |
|---------------------------------------|---|--|--------|
| <b>Insentif</b><br>(Variabel X1)      | Insentif adalah Tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. (Hasibuan, 2017)  | 1) Kinerja<br>2) Lama kerja<br>3) Senioritas<br>4) Kebutuhan<br>5) Keadilan dan Kelayakan  | Likert |
| <b>Motivasi</b><br>(Variabel X1)      | Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. (Siagian, 2018) | 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik<br>2) Keamanan<br>3) Sosial<br>4) Penghargaan<br>5) Aktualisasi diri  | Likert |
| <b>Semangat Kerja</b><br>(Variabel Y) | Semangat kerja adalah Kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2017)  | 1) Naiknya produktivitas<br>2) Tingkat Absensi yang rendah<br>3) Labour Turn-Over yang menurun<br>4) Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan | Likert |

Sumber : ( Hasibuan, 2014), (Siagian, 2018) dan (Tohardi, 2017)

Sesuai dengan definisi operasional maka aspek-aspek yang terdapat dalam kuesioner adalah aspek Insentif, Motivasi dan aspek Semangat Kerja. Jumlah pertanyaan sebanyak 30 item dengan 5 pilihan yang diperinci sebagai berikut:

- Untuk aspek Insentif sebanyak 10 item
- Untuk aspek Motivasi sebanyak 10 item
- Untuk aspek Semangat Kerja sebanyak 10 item

Pertanyaan yang terdapat dalam angket/kuesioner diambil dengan dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel. Setiap pertanyaan terdiri dari 5 pilihan yang masing-masing pernyataan diberi nilai sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Untuk mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data berdasarkan nilai tiap-tiap aspek, sesuai dengan pendapat (Furchan, 2016) nilai yang diperoleh dapat ditentukan dengan menggunakan interval dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jarak pengukur}}{\text{Jumlah nilai} - 1}$$

$$\text{Interval} = \frac{\quad}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Dengan interval = 0,8 maka skala nilai yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Skala nilai 4,20 s/d 5,00 digolongkan dengan kategori sangat baik
- b. Skala nilai 3,30 s/d 4,10 digolongkan dengan kategori baik
- c. Skala nilai 2,40 s/d 3,20 digolongkan dengan kategori cukup
- d. Skala nilai 1,50 s/d 2,30 digolongkan dengan kategori kurang baik
- e. Skala nilai antara 0,60 s/d 1,40 digolongkan dengan kategori buruk

## Hasil

### Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagaimana pada tabel 2.

Tabel 2. Output Koefisien Regresi dan Uji T (Uji Hipotesis)  
 Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 27.735                      | 39.862     |                           | .696  | .490 |                         |       |
| Insentif     | .355                        | .149       | .306                      | 2.385 | .021 | .428                    | 2.336 |
| Motivasi     | .605                        | .138       | .561                      | 4.371 | .000 | .428                    | 2.336 |

Dependent Variable: Semangatkerja

**Sumber** :Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel 2. diatas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 27,735 + 0,355X1 + 0,605X2$ , hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar 27,735 menunjukkan bahwa pada Insentif, Motivasi dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota sebesar 27,735.
2. Insentif (Variabel X1) koefisien regresinya sebesar 0,355 mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Insentif (Variabel X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota.
3. Motivasi (Variabel X2) koefisien regresinya sebesar 0,605 mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Motivasi (Variabel X2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada PT.

PLN (Persero) ULP Sibolga Kota

**Uji Hipotesis**

**Uji T (Uji Parsial)**

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Motivasi secara individu atau parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan tabel 2. diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Insentif dan Motivasi secara individu atau parsial terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota dan hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Insentif

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,025$  (uji dua sisi) dengan  $df = 47 (50-2-1)$  diketahui  $t \text{ tabel} = 2.01174$  dan  $t \text{ hitung} = 2.385$ . Karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota.
- b) Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya ( $P\text{-value}$ ) = 0,021 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota.

2. Variabel Motivasi

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,025$  (uji dua sisi) dengan  $df = 47 (50-2-1)$  diketahui  $t \text{ tabel} = 2.01174$  dan  $t \text{ hitung} = 4.371$ . Karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota.
- b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya ( $P\text{-value}$ ) = 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota.

**Uji F (Uji Anova)**

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Insentif dan Motivasi secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai Pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Anova)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 154371.178     | 2  | 77185.589   | 47.365 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 76590.822      | 47 | 1629.592    |        |                   |
|                    | Total      | 230962.000     | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Semangatkerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Sumber :Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3. diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh Insentif dan Motivasi secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota dan hasilnya adalah sebagai berikut :

- a. Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan  $df \text{ numetor} = 2$  dan  $df \text{ denominator} = 47$  (diperoleh dari hasil  $df, (n-k-1) = (50-2-1) = 47$  diketahui  $F \text{ tabel} = 3.20$  dan  $F \text{ hitung} = 47.365$ . Karena  $F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$ , maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Insentif dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota.

- b. Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Insentif dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ( $2.385 > 2.01174$ ) dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriani Nur Azizah1, Enil Ashari, Heri Kiswanto. 2024. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Smks Ykpp Bontang. Dari hasil penelitian diketahui bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di SMKS YKPP Bontang. Kemudian sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sherly Dela Oktaria, Adi Sismanto. 2020. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Wilayah Bengkulu. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Insentif berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Wilayah Bengkulu.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ( $4.371 > 2.01174$ ) dengan tingkat signifikan 0,002 atau lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriani Nur Azizah1, Enil Ashari, Heri Kiswanto. 2024. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Smks Ykpp Bontang. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di SMKS YKPP Bontang. Kemudian sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sherly Dela Oktaria, Adi Sismanto. 2020. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh motivasi pimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Wilayah Bengkulu. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Insentif berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Wilayah Bengkulu.

### **Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif dan Motivasi berpengaruh secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota. Dengan uji F yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai F hitung > F tabel ( $47.365 > 3.20$ ) dengan tingkat signifikan 0,001 atau lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Insentif dan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriani Nur Azizah1, Enil Ashari, Heri Kiswanto. 2024. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Smks Ykpp Bontang. Dari hasil penelitian diketahui bahwa insentif dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

karyawan di SMKS YKPP Bontang. Kemudian sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sherly Dela Oktaria, Adi Sismanto. 2020. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh insentif dan motivasi pimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Wilayah Bengkulu. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Insentif dan Motivasi Pimpinan berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Wilayah Bengkulu.

## Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai  $r$  kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Insentif, Motivasi dan Semangat Kerja.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal *PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data Insentif, Motivasi dan Semangat Kerja pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai  $Z$  yang diperoleh 0,200 lebih kecil dari nilai  $Z$  untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai *probabilitas*  $0,091 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Insentif dengan Semangat Kerja sebesar 0,730 dan hubungan Motivasi dengan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,793 maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Insentif dengan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,730 termasuk kategori kuat 73 angka korelasi insentif dengan semangat kerja pegawai sebesar 0,793 juga dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat dan positif masing-masing antara Insentif, Motivasi dengan Semangat Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota.
5. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 27,735 + 0,355X_1 + 0,605X_2$ , Nilai konstanta regresi sebesar 27,735, menunjukkan bahwa pada Insentif, Motivasi dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota sebesar 27,735. Insentif (Variabel  $X_1$ ) koefisien regresinya sebesar 0,355, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel  $Y$ ). Artinya apabila semakin naik Insentif (Variabel  $X_1$ ) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota, selanjutnya Motivasi (Variabel  $X_2$ ) koefisien regresinya sebesar 0,605, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel  $Y$ ). Artinya apabila semakin naik Motivasi (Variabel  $X_2$ ) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota dan sebagaimana hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.
6. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,668 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Semangat Kerja pegawai (Variabel  $Y$ ) 66,8 % ditentukan oleh Insentif dan Semangat Kerja secara serempak dan sisanya sebesar 33,2 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Komunikasi, Pengawasan, Kepemimpinan, Kompetensi, Pembagian kerja, Lingkungan kerja dan lain sebagainya.
7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Insentif berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang merasa puas dalam bekerja pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota, maka Semangat Kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $t$  tabel = 2.01174 dan  $t$  hitung = 2.385. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan signifikan  $0,021 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero)

ULP Sibolga Kota, terbukti dan dapat diterima.

8. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Motivasi yang dilakukan secara baik pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota, maka Semangat Kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.01174 dan t hitung = 4.371. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota, terbukti dan dapat diterima.
9. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pegawai yang puas dalam bekerja dan dengan Insentif dan Motivasi yang baik pada PT. PLN (Persero) ULP Sibolga Kota maka Semangat Kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.20 dan F hitung = 47.365. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Insentif dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP

## Referensi

- Dessler, G. (2015). *Human resources management (Manajemen sumber daya manusia)* (14th ed.). Jakarta: Indeks.
- Fitriani, N. A., Ashari, E., & Kiswanto, H. (2024). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada SMKS YKPP Bontang. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 2280–2291.
- Furchan, A. (2016). *Pengantar penelitian dalam pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasanah, R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service pada PT United Tractors Tbk. *JOM FISIP*, 3(1), 1–15.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed., Cetakan ke-20). Jakarta: Bumi Aksara.
- Koto, M. S., Fauziah, N. S., & Fentinur, M. S. (2022). Pengaruh motivasi dan insentif terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(12).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Jakarta: Indeks.
- Sarwoto, B. W. (2015). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sastrohadiwiryo. (2015). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oktaria, S. D., & Sismanto, A. (2020). Pengaruh insentif dan motivasi pimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Mitsubishi Wilayah Bengkulu (Skripsi tidak dipublikasikan). *Universitas Muhammadiyah Bengkulu*.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tohardi, A. (2017). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.  
Wirawan. (2016). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.