

## PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SMKS YKPP BONTANG

Fitriani Nur Azizah<sup>1</sup>, Enil Ashari<sup>2</sup>, Heri Kiswanto<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Trunajaya, Jl. Taekwodo No. 55, Bontang, Kalimantan Timur, Indonesia  
Email: [fitrianiurazizah61@gmail.com](mailto:fitrianiurazizah61@gmail.com)

---

### Article History

Received: 11-05-2024

Revision: 16-05-2024

Accepted: 18-05-2024

Published: 20-05-2024

**Abstract.** The aim of this research is to investigate the influence of incentives and work motivation on employee morale at SMKS YKPP Bontang, with the hope of providing insight into human resource (HR) development strategies in educational institutions. This research uses quantitative methods by applying multiple linear regression analysis to investigate the influence of incentives and work motivation on employee morale at SMKS YKPP Bontang. The results of this research show that incentives and work motivation have a positive and significant influence on employee morale at SMKS YKPP Bontang. This indicates that increasing incentives and motivation can effectively increase work morale, which in turn can contribute to improving employee performance and the quality of education at the institution. The novelty of this research lies in its focus on the influence of incentives and work motivation on employee morale in educational institutions, especially at SMKS YKPP Bontang. While many studies have explored the relationship between incentives, motivation, and morale in various sectors, this research specifically identifies and analyzes the factors that influence morale in the context of technical and vocational education.

**Keywords:** Incentive, Motivation, Performance, Spirit

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di SMKS YKPP Bontang, dengan harapan dapat memberikan wawasan untuk strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di institusi pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menerapkan analisis regresi linear berganda untuk menginvestigasi pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di SMKS YKPP Bontang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di SMKS YKPP Bontang. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan insentif dan motivasi dapat secara efektif meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan kualitas pendidikan di institusi tersebut. Kebaharuan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di lingkungan institusi pendidikan, khususnya di SMKS YKPP Bontang. Sementara banyak studi telah mengeksplorasi hubungan antara insentif, motivasi, dan semangat kerja dalam berbagai sektor, penelitian ini secara khusus mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dalam konteks pendidikan teknik dan kejuruan.

**Kata Kunci:** Insentif, Kinerja, Motivasi, Semangat

---

**How to Cite:** Azizah, F. N., Ashari, E., & Kiswanto, H. (2024). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada SMKS YKPP Bontang. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 2280-2291. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1025>

---

## **PENDAHULUAN**

Semangat merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu dengan maksimal seperti bekerja dengan baik, dan berkontribusi secara penuh terhadap suatu organisasi atau kelompok. Pentingnya semangat untuk dimiliki setiap individu tidak lain adalah untuk memaksimalkan kinerja mereka dalam aktivitas atau pekerjaan mereka, dalam suatu perusahaan kinerja akan menentukan seberapa kuat keinginan seorang karyawan untuk dapat memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan tersebut yang berdampak besar dalam jangka panjang. Definisi semangat dijelaskan oleh (Syuhada & Amelia, 2021) bahwa konsep semangat kerja mengacu pada pola pikir kognitif individu atau unit kolektif, menunjukkan antusiasme yang kuat yang memotivasi mereka untuk berkolaborasi secara efektif dan memenuhi tenggat waktu, sementara juga menegakkan akuntabilitas untuk tugas yang diberikan. Dilanjutkan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) bahwa semangat kerja berkaitan dengan sentimen kepuasan yang mendalam dan puas yang dimiliki individu atau kolektif terhadap kebijakan, lintasan profesional, keadaan kerja, kolaborasi, dan suasana kerja, memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Semangat kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja maksimal, berdisiplin, dan memiliki kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Basri & Rauf, 2021). Seluruh refleksi ini menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan hal penting yang seharusnya diperhatikan dalam lingkungan kerja sebagaimana semangat kerja dapat dipengaruhi oleh diri sendiri (Internal) maupun hal-hal yang berasal dari lingkungan kerja (Eksternal) maka penting untuk perusahaan atau organisasi untuk senantiasa memastikan bahwa pekerjanya memiliki semangat kerja yang tinggi.

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja dapat terjadi dengan dorongan yang berasal dari dua aspek yakni aspek internal seperti motivasi, keinginan, dan tujuan serta cita-cita. Sementara aspek eksternal dapat berasal dari lingkungan kerja seperti sikap pimpinan, sikap rekan kerja, budaya organisasi, dan faktor-faktor lainnya. Menurut (Effendi et.al, 2020) salah satu faktor yang dapat menunjang atau meningkatkan semangat kerja karyawan adalah insentif. Insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian mereka yang tergolong lebih besar daripada karyawan lainnya, peran penting insentif dalam menunjang kinerja karyawan melalui dorongan untuk bekerja maksimal, dan berpotensi untuk membentuk karyawan yang lebih terampil dan tidak berhenti mengembangkan kompetensinya. Insentif dapat berfungsi sebagai sebuah motivasi untuk terus bekerja dengan maksimal dan berkontribusi dengan baik terhadap suatu organisasi (Ratnasari & Mahmud, 2020). Insentif membuat karyawan merasa dihargai atas kerja keras mereka sehingga melalui insentif

seseorang selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang dalam prosesnya memungkinkan seorang karyawan untuk meningkatkan potensi, keterampilan, dan kompetensinya.

Insentif merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan dorongan untuk bekerja dengan maksimal. Namun, faktor lain yang tidak kalah penting dalam konteks semangat kerja adalah motivasi, motivasi merupakan bagian dari semangat, seseorang akan memiliki semangat yang besar untuk melakukan sesuatu apabila mereka didorong oleh suatu motivasi, motivasi untuk mendapatkan jabatan, motivasi untuk mendapatkan bonus dan insentif, motivasi untuk menyenangkan pimpinan, dan motivasi-motivasi lainnya. Secara definitif motivasi merupakan penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menggerakkan, mengarahkan, dan menimbulkan tindakan, motivasi akan merubah energi dalam diri seseorang dan menjadikannya dorongan untuk mencapai suatu tujuan (Caniago & Sudarmi, 2021). Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karena berfungsi sebagai katalis yang mengarahkan individu menuju tujuan tertentu. Hal ini dicapai melalui faktor-faktor seperti lingkungan kerja, organisasi tugas, bimbingan, pengawasan, dan insentif, yang mencakup hak tenaga kerja dan tanggung jawab organisasi untuk mendorong produktivitas stafnya. Menurut (Darmawan & Ernawati, 2021) motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja. Hal ini karena motivasi merupakan elemen dasar dari tercapai tujuan organisasi dan digambarkan sebagai petunjuk arah agar melakukan aktivitas atau penyebab karyawan melakukan tindakan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

Karyawan sebagai tenaga kerja pada suatu perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut, hal ini juga berlaku sama di institut dan lembaga pendidikan, karyawan akan diberikan tugas yang sesuai dengan kualifikasi mereka dan sejalan tujuan lembaga tersebut. Karyawan dalam sebuah sekolah diantaranya adalah guru dan tenaga kependidikan yang memiliki kewajiban secara administratif dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan belajar-mengajar dalam kelas. Kinerja guru dalam sebuah sekolah menentukan kualitas lulusan sekolah tersebut yang dalam jangka panjang akan menentukan bagaimana mereka dapat berkontribusi terhadap perekonomian secara umum, terutama terhadap diri sendiri dalam kehidupan bermasyarakat. Semangat guru dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki berbagai dampak, dampak ini digambarkan dalam beberapa penelitian terdahulu.

Penelitian (Ambarita et.al, 2021) dijelaskan bahwa guru-guru dengan semangat kerja tinggi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja guru tetapi juga prestasi akademik siswa. Dilanjutkan oleh

(Karo & Simare-Mare, 2023) menjelaskan bahwa semangat kerja guru memiliki peran penting dalam profesinya karena berhubungan erat dengan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Semangat kerja memberikan motivasi kepada guru untuk menghilangkan ketidakfokusan saat bekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka. Semangat kerja guru dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, dan ketepatan waktu mereka, yang semua ini berdampak positif terhadap proses mengajar baik di dalam maupun di luar kelas. Semangat kerja dalam konteks guru tidak hanya bermanfaat untuk diri mereka sendiri namun juga membawahi manfaat pada lingkungan kerja yang mana dengan adanya kinerja guru yang baik maka potensi untuk semakin baiknya kualitas pendidikan semakin meningkat (Supit et.al, 2021). Secara umum semangat kerja guru yang tinggi mencerminkan potensi umum untuk sekolah dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilannya dimasa yang akan datang.

Sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMKS) merupakan sekolah swasta dibawah naungan Yayasan Karya Pembangunan Pendidikan (YKPP) Bontang, dengan jumlah siswa atau peserta didik sebanyak 157, sekolah ini memiliki jumlah guru dan tendik sebanyak 30, kinerja merupakan suatu hal yang harus dijaga dalam sebuah organisasi terutama di institut pendidikan, pentingnya kinerja sangat krusial untuk keberlanjutan institusi namun dibalik semua itu terdapat faktor-faktor penting yang dapat menciptakan atau mendorong kinerja seperti semangat kerja, refleksi akan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa semangat kerja yang tinggi akan mengarahkan seorang karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Namun, semangat kerja itu sendiri memiliki faktor-faktor kunci yang dapat mempengaruhinya, dalam penelitian ini diasumsikan bahwa semangat kerja dapat dibentuk oleh pemberian insentif dan motivasi yang terbangun, dengan demikian penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pada SMKS YKPP Bontang.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif yang mana pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, dalam penelitian ini pengaruh yang hendak dianalisis adalah pengaruh variabel insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja, untuk dapat melakukan analisis ini penelitian ini akan diawali dengan observasi untuk mengidentifikasi masalah yang ada di lokasi penelitian. Sebagaimana penelitian ini mengarah pada semangat kerja karyawan maka sampel dalam penelitian ini adalah guru dan tenaga pendidik pada lokasi penelitian yakni

SMKS YKPP Bontang. Jumlah sampel yang kurang dari 100 mengharuskan peneliti untuk menggunakan sampling jenuh dengan mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel didasari oleh kurangnya jumlah dari 100. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket atau kuisisioner, sementara untuk teknik analisis data digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni Insentif ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y_1$ ).

Hasil yang didapatkan dari analisis data akan diperbandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang akan memperkuat argumen temuan dalam penelitian ini selain itu, perbandingan dengan penelitian-penelitian terdahulu juga akan menunjukkan kebaharuan, dan keterbatasan dalam penelitian ini sebagai referensi untuk pengembangan pada penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga akan memberikan gambaran yang dapat menunjang perumusan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di institut-institut pendidikan.

## HASIL

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis statistik yakni SPSS, analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat, adapun hasil yang didapatkan dari hasil uji statistik akan ditampilkan dalam dua tabel yang menunjukkan hasil yang menyatakan pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara parsial dan pengaruh variabel independen dan dependen secara simultan atau secara bersama-sama, adapun hasil uji statistik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil uji parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.121	4.967		3.044	.005
1 Insentif	.006	.142	.007	3.039	.009
Motivasi Kerja	.476	.241	.358	2.976	.018

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Output SPSS (2024)

Hasil uji parsial merupakan uji statistik yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah atau sendiri-sendiri, dari hasil yang didapatkan dapat dilihat nilai signifikansi untuk variabel insentif ( $X_1$ ) menunjukkan nilai 0,009 dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) yakni 0,018. Keduanya menunjukkan nilai yang lebih kecil

dari 0,05 yang artinya bahwa baik variabel insentif ( $X_1$ ) maupun motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja secara signifikan. Sementara nilai coefficients yang diperoleh dari model statistik ini adalah 0,006 untuk variabel insentif dan 0,476 untuk variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif yang mengindikasikan bahwa dengan meningkatnya insentif maupun motivasi kerja, maka semangat kerja akan ikut meningkat.

**Tabel 2.** Hasil uji simultan (F)

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
	Regression	16.542	2	13.271	5.214	.035 <sup>b</sup>
1	Residual	44.158	27	1.635		
	Total	50.700	29			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif

Sumber: Output SPSS (2024)

Hasil uji simultan menunjukkan pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam hal ini pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja, hasil uji statistik yang didapatkan menunjukkan nilai sebesar 0,035 yang nilainya lebih kecil daripada 0,05 yang menyatakan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel dependen berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

## **DISKUSI**

### **Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja**

Hasil uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja, hasil ini mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan dalam hal ini guru dan tendik pada SMKS YKPP Bontang akan meningkat apabila terjadi peningkatan atau pemberian insentif kepada mereka, secara rasional hal ini sangat wajar, seseorang akan bersemangat kerja apabila mereka merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai, pemberian insentif memberikan para karyawan rasa penghargaan terhadap pekerjaan mereka, insentif seperti tunjangan hari raya, tunjangan kinerja, dan berbagai fasilitas untuk mengikut pendidikan kilat, workshop dan seminar, memberikan semangat kepada para karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, dan secara tidak langsung manfaat dalam bentuk insentif ini juga memberikan mereka peluang untuk mengembangkan keterampilan dan potensi mereka.

Terdapat beberapa penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini diantaranya adalah penelitian (Dewi & Noorhya, 2022) menjelaskan pentingnya insentif terhadap semangat kerja dengan kapabilitasnya untuk mendorong produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik yang

mana insentif dianggap sebagai alat yang mendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi. Pemberian insentif berfungsi sebagai stimulus yang ditunjukkan kepada pekerja berdasarkan prestasi kerja yang berpotensi untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang (Pairi & Sawaji, 2022). Insentif memperkuat implementasi keinginan dan kesenangan individu dalam pelaksanaan pekerjaannya, sehingga tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan lebih baik. Pengaruh signifikan insentif terhadap semangat kerja juga dijelaskan oleh (Ivan & Rizal, 2022) dengan menjelaskan bahwa insentif berperan sebagai strategi yang diterapkan perusahaan untuk memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia agar dapat bekerja optimal. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Refleksi ini menunjukkan bahwa insentif memiliki peran penting dan krusial dalam memotivasi karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka dalam bekerja yang pada akhirnya akan berkontribusi secara langsung terhadap organisasi mereka. Pemberian insentif akan membuat karyawan merasa lebih dihargai atas pekerjaan yang mereka selesaikan dengan baik, pemberian insentif baik dalam bentuk material maupun non-material secara tepat dapat meningkatkan moral karyawan, dan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban, serta meningkatkan partisipasi sukarela mereka dalam mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang artinya bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja maka semangat kerja akan ikut meningkat dalam hal ini secara logis motivasi akan mendorong semangat, seseorang dengan motivasi yang besar akan mendorong mereka untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Dalam konteks penelitian ini, semangat yang didapatkan para karyawan dari adanya motivasi yang berasal dari rekan kerja dan pimpinan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik. Selain itu, motivasi yang murni berasal dari rasa senang dapat mengajari dan membagi ilmunya dengan siswa juga mendorong semangat mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Motivasi yang dimaksud juga dapat berasal dari banyak hal seperti keinginan untuk berkontribusi, dan keinginan untuk mendapatkan insentif-insentif atau harapan untuk dapat diutus dalam berbagai pelatihan yang dapat bermanfaat secara berkelanjutan kepada mereka dalam hal pengembangan kompetensi dan keterampilan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil dari penelitian ini diantaranya penelitian (Pratiwi & Firgiyani, 2021) menjelaskan bahwa motivasi sangat penting dalam membentuk semangat kerja karena motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat karyawan dalam bekerja. Peningkatan motivasi kepada seluruh pegawai dapat membantu dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam membentuk semangat kerja yang tinggi. Dilanjutkan oleh (Sari, 2020) menyatakan bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadi mereka akan terpelihara pula. Dengan demikian, motivasi dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi di antara karyawan atau pegawai. Sejalan dengan ini (Rozi, 2021) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi sering menunjukkan kapasitas untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan kesalahan minimal, sehingga meningkatkan moral keseluruhan tenaga kerja. Motivasi muncul sebagai pencapaian kunci bagi karyawan dalam memperkuat etos kerja mereka dan secara efektif memenuhi tugas pekerjaan mereka.

Refleksi ini menggambarkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang erat dengan semangat kerja, motivasi yang tinggi akan menciptakan semangat kerja sebagaimana motivasi merupakan penggerak individu untuk melakukan aktivitas tertentu. Namun, motivasi membutuhkan faktor pembentuk yang mana motivasi baru akan timbul dalam diri seseorang apabila mereka memiliki tujuan atau cita-cita yang ingin dicapai pada suatu pekerjaan, sebagai contoh ingin menjadi pimpinan, atau ingin mengumpulkan lebih banyak uang untuk dapat memulai usaha sendiri. Faktor yang dapat membentuk motivasi sangat banyak, sehingga perusahaan dalam hal ini SMKS YKPP Bontang harus dapat mengakomodasi apa yang dapat menciptakan motivasi dalam diri karyawannya (Guru dan tendik). Perusahaan akan memiliki peluang yang lebih besar dimasa yang akan datang apabila mampu menjaga kinerja perusahaan melalui SDM yang termotivasi untuk terus berkontribusi terhadap perusahaan.

### **Strategi Peningkatan Semangat Kerja**

Insentif maupun motivasi hanya merupakan beberapa dari sekian banyak faktor yang dapat menunjang dan meningkatkan semangat kerja, dalam upaya untuk menciptakan semangat kerja dibutuhkan strategi, pemberian insentif dan bersikap baik kepada para karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat dikatakan sebagai strategi. Namun, terdapat banyak strategi-strategi yang dapat diterapkan. Strategi ini banyak dibahas dalam penelitian-penelitian

terdahulu diantaranya (Oktaviani et.al, 2023) menjelaskan bahwa strategi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan meliputi peningkatan komunikasi organisasi serta peningkatan kualitas lingkungan kerja. Strategi lain dijelaskan oleh (Gultom et.al, 2021) bahwa dalam upaya untuk meningkatkan semangat kerja terdapat beberapa strategi yang dapat diterapkan diantaranya adalah (1) Meningkatkan komunikasi vertikal seperti memperbaiki interaksi, saling menyampaikan informasi, dan saling bertukar gagasan; (2) Berkoordinasi dengan lebih baik untuk membangun kerjasama yang baik; (3) Menyamaratakan komunikasi verbal, termasuk memperbaiki komunikasi agar tidak terjadi miskomunikasi; (4) Kepemimpinan yang baik dan lebih transformatif. Selain itu (Hartono et.al, 2023) menjelaskan bahwa pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan gagasan, perencanaan, dan eksekusi aktivitas dalam kurun waktu tertentu, termasuk koordinasi tim kerja dan identifikasi faktor pendukung sesuai dengan prinsip-prinsip gagasan secara nasional dapat mendorong dan meningkat semangat kerja karyawan secara umum.

Semangat kerja menjadi salah satu aspek yang paling penting dalam sebuah perusahaan yang dapat mendorong kinerja perusahaan secara umum. Dalam konteks sekolah, semangat kerja guru dan tendik tidak hanya berperan penting terhadap sekolah namun juga terhadap kualitas SDM dimasa depan dan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan dijelaskan dalam penelitian-penelitian terdahulu diantaranya (Wibowo & Subhan, 2020) menjelaskan bahwa meningkatkan standar pendidikan adalah upaya abadi yang penting untuk mencapai tingkat kualitas dan relevansi yang diinginkan dalam pendidikan. Pendidikan berkualitas adalah standar yang diantisipasi yang dicari oleh semua pihak yang terlibat dalam pendidikan, individu tidak akan lagi ragu untuk memprioritaskan upaya untuk mencari pengetahuan ilmiah dari institusi yang dikenal dengan standar berkualitas tinggi. Sementara menurut (Muspawi, 2021) peningkatan kualitas pendidikan merupakan aspek krusial dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, yang pada gilirannya berkontribusi pada kemajuan ekonomi, sosial, dan budaya suatu negara. Selain itu, aspek-aspek lain dalam pentingnya peningkatan kualitas pendidikan dijelaskan oleh (Wahyono, 2022) bahwa peningkatan kualitas pendidikan akan berdampak pada beberapa hal diantaranya adalah (1) Pembangunan sumber daya manusia; (2) Kontribusi terhadap peningkatan daya saing; (3) Membantu proses pemberdayaan masyarakat yang lebih efektif dan aplikatif; (4) Berpotensi menunjang inovasi, dan kemajuan teknologi; (5) Meningkatkan kualitas hidup secara umum; (6) Berkontribusi terhadap pengurangan ketimpangan; dan (7) Membantu dalam membentuk karakter dan nilai-nilai moral dalam diri individu.

Refleksi ini menunjukkan bahwa pentingnya peningkatan kualitas pendidikan berkaitan langsung dengan semangat kerja, hasil yang didapatkan dalam peningkatan kualitas pendidikan sangat berdampak terhadap kehidupan baik secara pribadi terhadap seseorang maupun secara menyeluruh terhadap negara. Peningkatan semangat kerja selain berdampak terhadap diri seorang individu untuk bekerja dengan lebih baik, semangat kerja yang tinggi pada suatu perusahaan atau dalam konteks penelitian ini adalah sekolah, akan berdampak terhadap kinerja dan membawahi institusi kearah yang lebih baik, serta memiliki potensi yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih cepat. Dalam penelitian ini baik insentif maupun motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja, yang artinya bahwa semangat kerja akan meningkat melalui pemberian insentif dan motivasi, dampak berkelanjutan dalam hal ini akan menunjang kinerja sekolah.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan di SMKS YKPP Bontang menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linear berganda, studi ini menyoroti pentingnya semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan institusi pendidikan. Hasil penelitian menyarankan bahwa peningkatan semangat kerja dapat dicapai melalui strategi yang mencakup peningkatan komunikasi organisasi, kualitas lingkungan kerja, koordinasi, kepemimpinan, dan pendekatan menyeluruh dalam aktivitas kerja. Rekomendasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan insentif dan motivasi sebagai cara untuk memajukan semangat kerja di sekolah, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan SDM di institusi pendidikan dan menggarisbawahi pentingnya insentif dan motivasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan kinerja karyawan.

## **REKOMENDASI**

Penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan semangat kerja. Pertama, institusi pendidikan, khususnya SMKS YKPP Bontang, harus merancang dan menerapkan sistem insentif yang lebih efektif dan menarik, yang dapat mencakup penghargaan finansial dan non-finansial sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan. Kedua, peningkatan motivasi kerja melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kepuasan kerja.

Ketiga, memperkuat komunikasi organisasi dan membangun lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung kerjasama tim dan koordinasi yang efektif. Terakhir, pengembangan kepemimpinan yang efektif di semua tingkatan manajemen untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pendidikan di SMKS YKPP Bontang.

## REFERENSI

- Ambarita, D. R., Rangkuti, D. A., Elisati, E., & Verawaty, V. (2021). Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Free Methodist Medan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(1), 140-146.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103-121
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1-13.
- Darmawan, D., & Ernawati, E. (2021). Motivasi Karyawan Dan Hasil Kerja Bagi Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 74-78.
- Dewi, S., & Noorhya, E. ARP. (2022). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa). *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 22(2), 49-57.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1-11.
- Gultom, H. A., Simatupang, D. A., & Sihombing, K. N. (2021). Strategi Peningkatan Semangat Kerja Pegawai melalui Pendekatan Komunikasi Vertikal pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 414-425.
- Hartono, R., Mulia, R. A., & Nuwirman, N. (2023). Strategi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Solok Selatan. *JAPAN: Jurnal Administrasi Dan Pemerintahan*, 1(1), 9-17.
- Ivan, O., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4621-4632.
- Karo, J. T. K., & Simare-Mare, A. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Guru pada SMK PBD Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 29349-29358.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Oktaviani, F., Syaechurodji, S., Alfarizi, A. W., & Haryadi, D. (2023). Empirical Study Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT Eds Manufacturing Indonesia Balaraja-Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(01), 86-97.

- Pairi, M. I. T. D., & Sawaji, J. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Eaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Manajemen dan Organisasin Review (MANOR)*, 4(1), 14.
- Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 61-71.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 12-20.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 54-64.
- Supit, M., Katuuk, D. A., Rotty, V. N., & Lengkong, J. S. (2021). Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 91-97.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 136-145.
- Wahyono, T. E. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 251-262.
- Wibowo, A., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 108-116.