

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT BERKAH PRIMA PUTRA BOGOR

Eka Pujihati¹, Adrian Adha²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bogor
Email: ekapuji12345@gmail.com
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bogor
Email: adrian.adha@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT Berkah Prima Putra Bogor. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh yang berjumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, sedangkan analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y). Hasil perhitungan: 1) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh antara Kompensasi (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 0,523 atau 52,3 persen. 2) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh antara Beban Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 0,185 atau 18,5 persen. 3) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh antara Kompensasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 0,525 atau 52,5 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: secara bersamaan pengaruh kompensasi dan Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Semangat Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and workload on morale in employees at PT Berkah Prima Putra Bogor. This study uses a quantitative descriptive method. The sampling technique in this study was a saturated sample of 36 people. Data collection techniques used questionnaires by providing questions or written statements to respondents to answer, while data analysis used Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression analysis. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between compensation (X_1) and workload (X_2) on morale (Y). Calculation results: 1) Obtained P-value (sign) < 0.05 means that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is an influence between Compensation (X_1) on Morale (Y) of 0.523 or 52.3%. 2) P-value (sign) < 0.05 means that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is an influence between workload (X_2) and morale (Y) of 0.185 or 18.5%. 3) Obtained P-value (sign) < 0.05 means that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is an influence between Compensation (X_1) and Workload (X_2) on Morale (Y) of 0.525 or 52.5 percent. Thus it can be concluded that: simultaneously the effect of compensation and workload has an influence on morale.

Keywords: Compensation, Morale, Workload

PENDAHULUAN

Semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan yang ditetapkan yaitu dengan

memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, dan lain sebagainya. Sehingga kompensasi dan beban kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka yang sudah dikerjakan di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan itu sendiri.

PT Berkah Prima Putra adalah perusahaan bergerak dalam bidang jasa penyedia tenaga kerja yaitu sebagai pihak ketiga yang bekerjasama dengan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, yang mana PT Berkah Prima Putra mengelola petugas kebersihan dan petugas mekanik. Karyawan yang memiliki semangat kerja dapat lebih bertanggung jawab, inisiatif, tidak putus asa serta memperbaiki tingkat absensi yang rendah, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di perusahaan.

Perusahaan perlu menyadari pentingnya semangat kerja karyawan agar memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan pemberian kompensasi dan beban kerja atas pekerjaannya. PT Berkah Prima Putra adalah perusahaan yang menyadari adanya faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawannya. Semangat kerja karyawan menjadi indikasi adakah beban kerja yang berlebih atau sesuai dengan kompensasi yang diterima.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Edwin dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2019) Kompensasi didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atau jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bangun dalam Wianti (2018) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Menurut Edison, anwar dan komariyah (2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Menurut Edison (2018) indikator kompensasi terbagi menjadi dua :

1. Kompensasi bersifat normatif

Kompensasi yang bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

2. Kompensasi bersifat kebijakan

Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transport, bonus, cuti, jasa produksi dan liburan.

Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Budiasa (2021) beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Soeprihanto dalam Arista (2021) beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas yang wajib dituntaskan oleh organisasi ataupun pemegang jabatan dalam waktu tertentu Indikator Beban kerja

Menurut Putra (Harini et al., 2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut:

- a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

c. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

d. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Semangat Kerja

Menurut Busro (2020) semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Makmur dalam Busro (2020) indikator-indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu:

a. Absensi

Dengan tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan semangat kerja karyawan juga tinggi, hal demikian diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

b. Kerjasama

Semakin tinggi intensitas kerjasama karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Sebaliknya semakin individualis karyawan tersebut semakin rendah semangat kerjanya. Kerjasama dapat dilihat dari kesiapan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama.

c. Kepuasan kerja

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena pekerja berusaha untuk menaati seluruh peraturan perusahaan mulai masuk jam kerja, standar operasional prosedur (SOP)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian menggunakan kuantitatif, menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan:

a. Kuesioner (Angket)

- b. Observasi (Pengamatan)
- c. Studi Kepustakaan
- d. Dokumentasi

Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam hal ini penulis membuat instrument pernyataan yang diajukan kepada civitas akademika Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti dengan setiap pertanyaan diberikan 5 jawaban dengan bobot nilai:

- a. Sangat Tidak Setuju = 1
- b. Tidak Setuju = 2
- c. Ragu-Ragu = 3
- d. Setuju = 4
- e. Sangat Setuju = 5

Setelah responden mengisi maka data yang telah dikumpulkan akan diolah menggunakan program *Statistical Package for the Sosial Sciences (SPSS) versi 21*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini langkah pertama dalam melakukan analisis data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas agar dapat mengetahui gambaran hasil dari kuesioner yang telah diajukan kepada PT Berkah Prima putra.

Uji validitas instrumen digunakan untuk menganalisis nilai korelasi antara skor butir dengan skor total skala. Apabila nilai korelasi diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, jika nilai korelasi dibawah 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil kuesioner harus memiliki nilai diatas 0,30 agar bisa dikatakan valid. *Corrected item-total correlation (CITC)*, dengan pernyataan sebagai berikut:

- Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid
- Jika CITC < 0,3 maka data dinyatakan tidak valid

Tabel 1. Uji Validitas

BUTIR-BUTIR	X ₁	X ₂	Y
BUTIR 1	0.395	0.328	0.579
BUTIR 2	0.692	0.307	0.572
BUTIR 3	0.451	0.536	0.540
BUTIR 4	0.424	0.475	0.711
BUTIR 5	0.410	0.473	0.684
BUTIR 6	0.395	0.667	0.805
BUTIR 7	0.547	0.614	0.713
BUTIR 8	0.373	0.647	0.769
BUTIR 9	0.382	0.702	0.705
BUTIR 10	0.539	0.433	0.793
BUTIR 11	0.595	0.703	0.714
BUTIR 12	0.636	0.415	0.688
BUTIR 13	0.570	0.339	0.649
BUTIR 14	0.509	0.439	0.479
BUTIR 15	0.533	0.472	0.636

Sumber: Data Olah Tahun 2023

Dari Tabel 1 diatas setelah di hitung dan diolah dapat dilihat untuk hasil uji validitas setiap butir yang ada di variabel Kompensasi (X_1), Beban kerja (X_2), dan Semangat kerja (Y) dapat dinyatakan valid dikarenakan untuk hasil CITC (*Corrected Item-Total Correlation*) memiliki nilai $> 0,30$.

Uji reliabilitas menunjukkan hasil data, jika tidak reliabel maka tidak dapat melakukan proses lebih lanjut karena tidak cukup kuat untuk menentukan bukti pernyataan bahwa instrument memiliki tingkat kepercayaan. Butir angket akan diukur dengan nilai koefisien 0,60 yaitu angka pedoman sebagaimana yang tercantum pada teori lalu akan dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom *Cronbach Alpha*, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

BUTIR-BUTIR	X_1	X_2	Y
BUTIR 1	0.848	0.845	0.923
BUTIR 2	0.830	0.856	0.925
BUTIR 3	0.847	0.826	0.924
BUTIR 4	0.846	0.830	0.919
BUTIR 5	0.847	0.830	0.919
BUTIR 6	0.847	0.817	0.916
BUTIR 7	0.842	0.821	0.919
BUTIR 8	0.848	0.819	0.918
BUTIR 9	0.854	0.815	0.920
BUTIR 10	0.841	0.832	0.917
BUTIR 11	0.837	0.815	0.919
BUTIR 12	0.833	0.834	0.920
BUTIR 13	0.838	0.842	0.920
BUTIR 14	0.841	0.832	0.929
BUTIR 15	0.840	0.831	0.921

Dari Tabel 2 diatas setelah dihitung dan diolah dapat dilihat untuk hasil uji reliabilitas setiap butir yang ada di variabel Kompensasi (X_1), Beban kerja (X_2), dan Semangat kerja(Y) dapat dinyatakan reliable dikarenakan untuk hasil *Cronbach Alpha* memiliki nilai $> 0,60$

Uji Hipotesis 1 (Kompensasi (X_1) Terhadap Semangat kerja(Y))

Tabel 3. *Coefficients* variabel X_1 terhadap variabel Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	12.222	8.216		1.488	.146
	X_1	.819	.134	.723	6.106	.000

Sumber : Data olah tahun 2023

Dari hasil olah data spss Tabel 3 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,000 $< 0,05$ maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Semangat kerja (Y). Dilihat pada Tabel 3 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan hasil:

$$Y = a + b X_1$$

$$Y = 12,222 + 0,723X_1$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 12,222 memiliki arti apabila variabel Kompensasi (X_1) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka Semangat kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 12,222 dan untuk 0,723 artinya setiap perubahan variabel Kompensasi (X_1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel Semangat kerja (Y) sebesar 0,723

Tabel 4. Model Summary variabel X1 terhadap variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.509	5.400

Sumber : Data Olah Tahun 2023

Dari Tabel 4 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,723 sehingga antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Semangat kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat (berdasarkan tabel tingkat korelasi di BAB I). Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Dari Tabel 4 diatas dapat dilihat untuk hasil:

$$\begin{aligned} Kp &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,523 \times 100\% \\ &= 52,3\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Semangat kerja (Y) sebesar 52,3 persen, dan sisanya sebesar 47,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

Uji Hasil Penelitian Hipotesis 2 (Beban kerja (X_2) Terhadap Semangat kerja)

Tabel 5. Coefficients variabel X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	43.257	6.886		6.282	.000
	X2	.372	.134	.430	2.775	.009

Sumber: Data olah tahun 2023

Dari hasil olah data spss pada Table 5 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,009 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh antara variabel Beban kerja (X_2) terhadap Semangat kerja (Y). Dilihat pada Tabel 5 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan hasil:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 43,257 + 0,430 X_2$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 43,257 memiliki arti apabila variabel Beban kerja (X_2) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka Semangat kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 43,257, dan untuk 0,430 artinya setiap perubahan variabel Beban kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel Semangat kerja (Y) sebesar 0,430.

Tabel 6. Model Summary Variabel X_2 terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.161	7.061

Sumber: Data olah tahun 2023

Dari Tabel 6 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,430 sehingga antara variabel Beban kerja (X_2) terhadap Semangat kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang (berdasarkan tabel tingkat korelasi di BAB I). Dari table 6 diatas dapat dilihat untuk hasil:

$$Kp = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,185 \times 100\%$$

$$= 18,5\%$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel Beban (X_2) terhadap Semangat kerja (Y) sebesar 18,5 persen.

Uji Hasil Penelitian Hipotesis 3 (Variabel Kompensasi (X_1) dan Beban kerja (X_2) Terhadap Semangat kerja)

Tabel 7. *Annova* X_1 dan X_2 terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1091.425	2	545.712	18.240	.000 ^b
	Residual	987.325	33	29.919		
	Total	2078.750	35			

Sumber: Data Olah Tahun 2023

Dari hasil olah data spss pada Tabel 7 diatas dapat dilihat *P-value* (*Sig*) = 0,000 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1) dan Beban kerja (X_2) terhadap Semangat kerja (Y).

Tabel 8. *Coeficient* X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.875	8.373		1.418	.165
1 X1	.786	.162	.694	4.863	.000
X2	.046	.124	.054	.376	.709

Sumber : Data Olah Tahun 2023

Dilihat pada Tabel 8 diatas untuk hasil uji regresi linier berganda di dapatkan hasil:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 11,875 + 0,694X_1 + 0,054X_2$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 11,875 memiliki arti apabila variabel Kompensasi (X_1) dan Beban kerja (X_2) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka Semangat kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 11,875. Untuk 0,694 artinya setiap perubahan variabel Kompensasi (X_1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel Semangat kerja (Y) sebesar 0,694 dan 0,054 artinya setiap perubahan variabel Beban kerja (X_2) maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel Semangat kerja (Y) sebesar 0,054.

Tabel 9. *Model Summary* X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.496	5.470

Sumber : Data Olah Tahun 2023

Dari Tabel 9 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,725 sehingga antara variabel Kompensasi (X_1) dan Beban kerja (X_2) terhadap Semangat kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dari hasil data kuesioner yang di dapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Dari table 4.19 diatas dapat dilihat untuk hasil:

$$\begin{aligned} K_p &= R_2 \times 100\% \\ &= 0,525 \times 100\% \\ &= 52,5\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1) dan Beban kerja (X_2) terhadap Semangat kerja (Y) sebesar 52,5 persen, sisanya sebesar 47,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Beban kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y), sehingga untuk hasil penelitian yang sudah dijabarkan di dalam bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan antara lain:

- a. Pada variabel bebas Kompensasi (X_1) untuk uji validitas setiap butir pernyataan memiliki nilai *CITC (Corrected Item-Total Correlation)* > 0,30 dan pada uji reliabilitas memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan untuk keseluruhan butir pernyataan yang di dalam variabel bebas Kompensasi (X_1) valid dan reliable.
- b. Pada variabel bebas Beban kerja (X_2) untuk uji validitas setiap butir memiliki nilai *CITC (Corrected Item-Total Correlation)* > 0,30 dan pada uji reliabilitas memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan untuk keseluruhan butir pernyataan yang di dalam variabel bebas Beban kerja (X_2) valid dan reliable.
- c. Pada variabel terikat Semangat kerja (Y) untuk uji validitas setiap butir memiliki nilai *CITC (Corrected Item-Total Correlation)* > 0,30 dan pada uji reliabilitas memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan untuk keseluruhan butir pernyataan yang di dalam variabel terikat Semangat kerja (Y) valid dan reliable.
- d. Setelah dilakukan pengujian pada variabel Kompensasi (X_1) terhadap Semangat kerja (Y) karyawan pada PT Berkah Prima Putra diperoleh hasil tingkat signifikan = 0,000 < 0,05 atau dalam arti H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Semangat kerja (Y) karyawan pada PT Berkah Prima Putra dan memiliki pengaruh sebesar 52,3 persen maka untuk sisanya sebesar 47,7 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti, untuk tingkat hubungan Kompensasi (X_1) terhadap Semangat kerja (Y) karyawan PT Berkah Prima Putra adalah sedang hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan korelasi yang memiliki nilai sebesar 0,7.
- e. Setelah dilakukan pengujian pada variabel Beban kerja (X_2) terhadap Semangat kerja (Y) karyawan pada PT Berkah Prima Putra diperoleh hasil tingkat signifikan = 0,009 < 0,05 atau dalam arti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif atau dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap Semangat kerja (Y) pada PT Berkah Prima Putra sebesar 18,5 persen serta untuk tingkat hubungan antara variabel Beban kerja (X_2) terhadap Semangat kerja (Y) karyawan pada PT Berkah Prima Putra adalah sedang yang dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi sebesar 0,430.
- f. Setelah dilakukan pengujian pada variabel Kompensasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Semangat (Y) pada PT Berkah Prima Putra diperoleh hasil tingkat signifikan = 0,000 < 0,05 atau dalam arti H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Beban kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang simultan terhadap Semangat kerja (Y) pada PT Berkah Prima Putra yaitu sebesar 52,5 persen, sisanya sebesar 47,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti serta untuk tingkat hubungan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Beban kerja (X_2) terhadap Semangat kerja (Y) pada PT Berkah Prima Putra yaitu kuat yang dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi yang memiliki nilai sebesar 0,72

SARAN

Setelah melakukan penelitian di PT Berkah Prima Putra maka peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut:

- a. Pihak manajemen harus lebih memperhatikan kembali untuk persoalan perhitungan Kompensasi agar sesuai dengan keinginan karyawan dan memberikan rasa puas terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki semangat kerja yang baik.
- b. Pihak manajemen harus lebih fokus dalam membuat Peraturan waktu kerja perusahaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerjanya, agar dapat menggunakan waktunya dengan baik dan maksimal sehingga dapat meningkatkan semangat kerja Karyawan PT Berkah Prima Putra.
- c. Pihak manajemen diharapkan lebih melibatkan karyawan dalam membuat suatu peraturan dan keputusan agar mendapatkan suatu keputusan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.
- d. Diharapkan karyawan dapat lebih rasa memiliki dari PT. Berkah Prima Putra, yang dapat membuat tingkat loyalitas terhadap perusahaan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwakerto: Pena Persada.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, E. B. (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia (SDM)*. BPFE–Yogyakarta: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawiro, S., Adi., Dewi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kerja Motivasi Dan Etos Kerja Karyawan)*. Yogyakarta: BPFE.
- Ratnasari, S.L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kiara Media, CV
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Adita
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., Eti, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Margahayu Permai.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group