



Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia

Astuti Lusya Ndrari Ndraha¹, Yuliwartati Zai², Budi Alamsyah³

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: astutindraha@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja di CV Surya Pratama Indonesia. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Surya Pratama Indonesia sebanyak 150 karyawan Metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan 30 sampel. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji F dan uji T, analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi dan kinerja. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawan dan juga kompensasi sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing. Kesimpulan penelitian adalah bahwa beban kerja, dan kompensasi berperan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan dan dapat juga mempengaruhi semangat kerja karyawan di CV Surya pratama Indonesia.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk dapat mencapai tujuandan sasaran sesuai dengan apa yang telah ditentukan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi (Hasibuan, 2016). Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya. Karyawan adalah aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan perusahaan (Handoko, 2001:4). Namun perusahaan seringkali mengalami hambatan dalam menilai kinerja karyawan secara efisien.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor beban kerja, faktor kompensasi dan faktor semangat kerja. Beban kerja yang sesuai dan pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena dapat menentukan hasil kinerja bagi karyawan tersebut, bisa menghasilkan kinerja yang baik ataupun buruk begitu juga semangat kerja karena dapat mendorong karyawan mendapatkan kinerja yang baik (Adhim, 2012).

Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, keterampilan yang dimiliki perilaku dan persepsi dari karyawan (Susiarty 2019). Munandar (Harini 2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Beban kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan (Siswanto 2019) beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Ariandi (2018) mengungkapkan bahwa pengertian kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut. Gaji tentu saja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya aspek-aspek lain diabaikan.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas adalah semangat kerja (Bechtold, 2010). Semangat kerja merupakan sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan

Meningkatnya semangat kerja karyawan dapat membuat pekerjaan lebih cepat, kerusakan menjadi berkurang, tingkat absensi akan dapat dikurangi dan perpindahan karyawan akan diminimalisir (Siagian, 2007). Karyawan sebaiknya diperlakukan secara adil dan layak sehingga dapat menimbulkan semangat kerja agar tugas yang diberikan dikerjakan dengan sungguh-sungguh sehingga mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaannya (Muftari, 2007). Apabila perhatian kepada karyawan kurang dari perusahaan maka semangat kerja karyawan juga akan turun (Situmorang, 2006).

CV Surya Pratama Indonesia bergerak dalam bidang kontraktor yang menyediakan jasa pembangunan. CV Surya Pratama Indonesia bergerak bertujuan memenuhi keinginan masyarakat dalam membangun rumah dan gedung. Dalam upaya meningkatkan pencapaian tujuan tersebut maka CV Surya Pratama Indonesia selalu berusaha untuk memperoleh kinerja yang baik dengan cara Mengoptimalkan kualitas dan kuantitas produksi dengan kinerja yang lebih produktif (Mangkunegara 2013). kuantitas kerja yang dilakukan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menunjang kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. (wirawan, 2009) Kuantitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setia harinya. Kinerja karyawan lebih ditekankan kepada kualitas maksimal dan kuantitas dalam mencapai target.

Yang terjadi pada perusahaan adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal dipengaruhi dari beberapa karyawan yang merasa terbebani akibat dari beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek harus menyelesaikan tugas karyawan antar individu sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat sebagian karyawan merasa tertekan sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dikantor bisa membuat beban pikiran akibat merasa tidak mampu mengatur waktu dengan baik. Beban kerja juga menyebabkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi tidak semangat sehingga memiliki performa yang buruk dan tentunya akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi kurang baik dan tidak memuaskan.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja yaitu menurunnya kinerja karyawan karena pemberian insentif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu. Karyawan masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga beberapa karyawan melakukan penyimpangan seperti keterlambatan masuk kantor, lalai dalam mengerjakan tugasnya, melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pada saat jam kerja. Kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan akan berdampak kepada kinerja karyawan, dalam artian kinerjanya akan menurun. Namun

jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerjanya.

Semangat kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat.

Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditunjukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Dalam hal ini masalah yang sering terjadi didalam CV Surya Pratama Indonesia yaitu menurunnya kinerja karyawan, penyebabnya karena beban kerja terlihat cukup membebani karyawan, karena karyawan merasa tertekan dengan tugas yang semakin bertambah, pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, serta adanya tuntutan psikologis terhadap pekerjaan menyebabkan karyawan terbebani menghadapi pekerjaannya serta beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima. Idealnya sebuah perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga kinerja mereka dapat timbul

dengan baik. Beban kerja dan kompensasi yang kurang sesuai akan berdampak pada semangat kerja sehingga kinerja karyawan juga akan tidak sesuai dengan pencapaian perusahaan. kurangnya perhatian perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan tidak semangat dalam bekerja.

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Pada instansi pemerintah yang berorientasi sebagai bentuk pelayanan terhadap masyarakat, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap kinerja pegawai akibat dari permintaan.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015:104), menyebutkan bahwa : “Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Sedangkan menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2015:106) mengemukakan, bahwa: “Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja”

Menurut Kawiana (2020:216) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan. Menurut Syafri dan Alwi (2014:85) kompensasi merupakan hak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya. Kompensasi penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi, kompensasi bagi karyawan menentukan gaya hidup, status dan harga diri. Bagi organisasi kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas melalui pemeliharaan sumber daya manusia yang ada, karenanya peningkatan produktivitas organisasi tidak selamanya dengan pergantian karyawan tetapi dapat dilakukan dengan memperbaiki kompensasi karyawan.

Menurut Irawati et al., 2017 kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian setiap karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dalam melengkapi persyaratan sebuah pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2014:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Rivai (2010:532) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mondy (2010:256) kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi. Mathis (2015:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan Berdasarkan pengertian- pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah 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 Anaroga dalam Busro (2018:326) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Menurut Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Di mana:

n = Ukuran sampel N = Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktertarikan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Populasi (N) berjumlah 150 orang dengan taraf kesalahan (e) sebesar 10%, maka besarnya pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + 150(10\%)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.01)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1.5}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dengan jumlah populasi 150 karyawan, maka ukuran sampel yang diperoleh sebesar 30 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada CV Surya Pratama Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 30 karyawan dengan identifikasi sebagai berikut.

Pengujian instrumen

Tabel 1. Uji validitas Beban kerja

Variabel pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,600	0.361	Valid
X1.2	0,483	0.361	Valid
X1.3	0,470	0.361	Valid
X1.4	0,538	0.361	Valid
X1.5	0,658	0.361	Valid
X1.6	0,459	0.361	Valid
X1.7	0,653	0.361	Valid
X1.8	0,378	0.361	Valid
X1.9	0,445	0.361	Valid
X1.10	0,582	0.361	Valid
X1.11	0,599	0.361	Valid
X1.12	0,437	0.361	Valid
X1.13	0,370	0.361	Valid
X1.14	0,378	0.361	Valid
X1.15	0,488	0.361	Valid

Tabel 2. Kompensasi

Variabel pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,527	0.361	Valid
X2.2	0,690	0.361	Valid
X2.3	0,593	0.361	Valid
X2.4	0,590	0.361	Valid
X2.5	0,753	0.361	Valid
X2.6	0,670	0.361	Valid
X2.7	0,561	0.361	Valid
X2.8	0,479	0.361	Valid
X2.9	0,697	0.361	Valid
X2.10	0,611	0.361	Valid
X2.11	0,696	0.361	Valid
X2.12	0,443	0.361	Valid
X2.13	0,590	0.361	Valid
X2.14	0,484	0.361	Valid
X2.15	0,501	0.361	Valid

Tabel 3. Kinerja karyawan

Variabel pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,635	0.361	Valid
Y.2	0,567	0.361	Valid
Y.3	0,441	0.361	Valid
Y.4	0,693	0.361	Valid
Y.5	0,605	0.361	Valid
Y.6	0,757	0.361	Valid
Y.7	0,757	0.361	Valid
Y.8	0,667	0.361	Valid
Y.9	0,371	0.361	Valid
Y.10	0,540	0.361	Valid

Y.11	0,628	0.361	Valid
Y.12	0,628	0.361	Valid
Y.13	0,693	0.361	Valid
X.14	0,667	0.361	Valid
X1.15	0,617	0.361	Valid

Tabel 4. Semangat kerja

Variabel pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Z.1	0,815	0.361	Valid
Z.2	0,768	0.361	Valid
Z.3	0,783	0.361	Valid
Z.4	0,675	0.361	Valid
Z.5	0,620	0.361	Valid
Z.6	0,759	0.361	Valid
Z.7	0,805	0.361	Valid
Z.8	0,585	0.361	Valid
Z.9	0,799	0.361	Valid
Z.10	0,787	0.361	Valid
Z.11	0,534	0.361	Valid
Z.12	0,664	0.361	Valid
Z.13	0,410	0.361	Valid
Z.14	0,574	0.361	Valid
Z.15	0,881	0.361	Valid

1. Uji realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah cronbach's alpha.

Kriteria Pengujian Uji Reliabilitas:

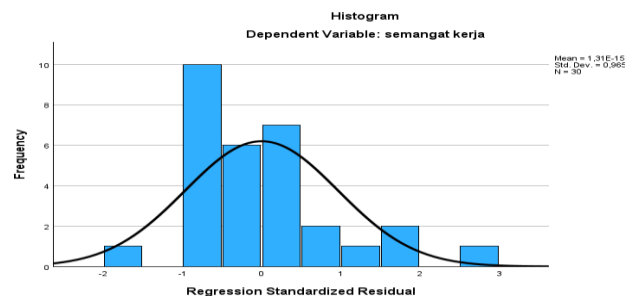
- a. Jika Nilai Cronbach's Alpha > 0,60 Maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- b. Jika Nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas X1,X2,Y Dan Z

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
1	Beban Kerja	0,782	Reliabel
2	kompensasi	0,861	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,761	Reliabel
4	Semangat kerja	0,894	Reliabel

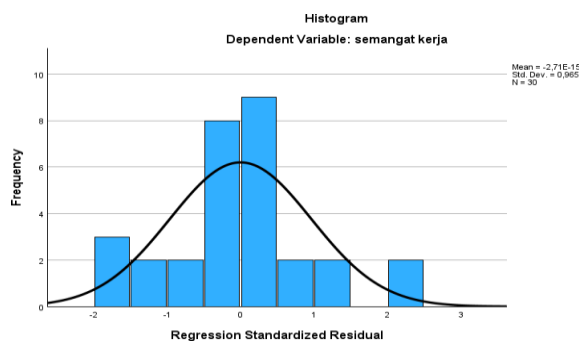
2. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian asumsi klasik pada penelitian ini dengan menggunakan program spss versi 29 yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa: Untuk model regresi dengan variabel independen dan/atau dependen normal atau tidak. Ketika variabel tidak terdistribusi normal Maka hasil uji statistik akan berkurang. Pengujian normalitas data dimungkinkan Dilakukan dengan Satu Sampel Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai signifikansi lebih besar >dari 0,05 maka data berdistribusi normal.



Gambar 1. uji normalitas X1,X2 ke Y

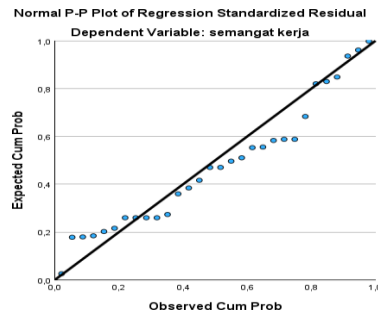
Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015: 43). Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.



Gambar 2. uji normalitas X1,X2 ke Z

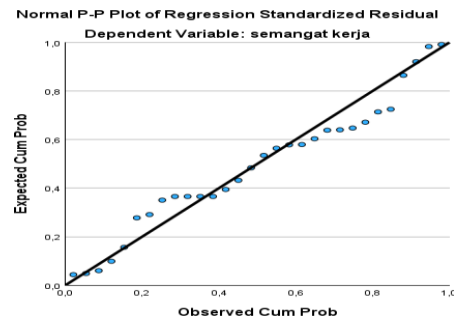
Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015: 43). Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

Uji multi kolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat korelasi antara variabel independen. uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). adapun perhitungan nilai VIF dapat dilihat dengan program spss versi 29 digambar berikut:



Gambar 3. Uji Multikolinearitas X1, X2 Ke Y

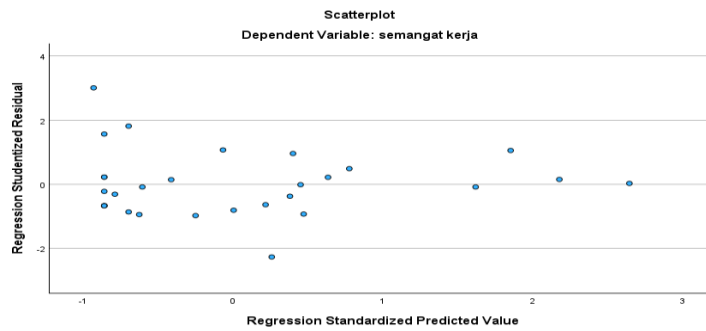
Berdasarkan hasil dari gambar diatas dapat diketahui bahwa gambar garis diagonal yang membentuk garis lurus ditengah dan semua titik titik mengikuti garis diagonalnya sehingga dinyatakan titik tersebut dinyatakan tidak terjadinya multikolinearitas.



Gambar 4. uji multikolinearitas X1, X2 ke Z

Berdasarkan hasil dari gambar diatas dapat diketahui bahwa gambar garis diagonal yang membentuk garis lurus ditengah dan semua titik titik mengikuti garis diagonalnya sehingga dinyatakan titik tersebut dinyatakan tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengungkap: apakah terdapat ketimpangan antara varians dan residu model regresi Dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu varians residu dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain Yang lain berbeda. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas, Dengan menggunakan pendekatan scatterplot, uji heteroskedastisitas dapat dilihat digambar scater plot dibawah ini



Gambar 5. Grafik Scater Plot Pegujian Uji Heteroskesdisitas

Berdasarkan grafik pada gambar diatas bahwa titik varians residunya tidak ada pola yang jelas bergelombang, melebar kemudian menyempit dan menyebar diatas dan dibawah nilai sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heroskedastisitas Analisis deskriptif

Berdasarkan priyatno (2017:169) menyatakan “analisis regresi berganda digunakan untuk ”linear menentukan hubungan antara dua atau lebih variabel. Independent dengan satu variabel dependen”. Model ini digunakan untuk menguji apakah ini masalahnya bagaimana hubungan pengaruh antara variabel independen

Tabel 6. Hasil Uji Linear Berganda Variabel X1, X2, Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,682	6,465		3,663	,001
	beban kerja	,439	,293	,531	1,499	,146
	kompensansi	,192	,271	,251	,707	,486

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa, persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut dengan ketentuan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = (23.682) + (0,439) + (0,192) + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Independent Beban Kerja dan Kompensasi (X1), (X2),, Bernilai 0 % Atau Tidak Mengalami Perubahan Maka Nilai Kinerja Karyawan (Y) Adalah (23,682)

2. Nilai koefisien regresi untuk varibel Kompensasi (X2) yaitu sebesar 0,439, nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif searah antar variabel Kompensasi (X2) dengan

variabel Kinerja Karyawan (Y) hal ini artinya variabel Kompensasi mengalami kenaikan 1% sebesar 0,439 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Y sebesar 0,192. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) hal ini artinya variabel Kompensasi mengalami kenaikan 1% sebesar 0,192, dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya dianggap konstan, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel Independent Kompensasi (X2) dengan dependent Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Linear Berganda Variabel X1, X2, Terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,327	9,248		1,333	,194
	beban kerja	,681	,419	,613	1,627	,115
	kompensansi	,132	,387	,129	,342	,735

a. Dependent Variable: semangat kerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa, persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut dengan ketentuan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = (12,327) + (0,681) + (0,132) + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (A) Memiliki Nilai Positif Sebesar 12,327. Dengan Tanda Positif Yang Artinya Menunjukkan Pengaruh Yang Searah

2. Antara Variabel Independent Dengan Variabel Dependen, Hal Ini Menunjukkan Bahwa Variabel Independent Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Bernilai 0 % Atau Tidak Mengalami Perubahan Maka Nilai Semangat Kerja (Z) Adalah 12,327.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) yaitu sebesar 0,681, nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif searah antar variabel kompensasi (X2) dengan Semangat Kerja (Z) hal ini artinya variabel Beban Kerja mengalami kenaikan 1% sebesar 0,681 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X2) yaitu sebesar, 0,132. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) hal ini artinya variabel Kompensasi mengalami kenaikan 1% sebesar ,0,132 dengan

asumsi bahwa variabel independent lainnya dianggap konstan, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent Kompensasi (X2) dengan dependent Semangat Kerja(Z)

Uji hipotesis

Menurut arifin (2017:17) pengujian hipotesis digunakan untuk: menguji secara statistik dan menentukan isi pernyataan yang benar kesimpulan terima atau tolak pernyataan tersebut. Tes hipotesis juga digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan menentukan hipotesis yang diusulkan

Uji F (simultan)

Pengujian tahap berikutnya yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu melakukan uji F. Uji F bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F X1,X2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,953	2	105,476	19,798	<,001 ^b
	Residual	143,847	27	5,328		
	Total	354,800	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensansi, beban kerja

Pada Tabel di atas dapat dilihat nilai hasil Uji F pada penelitian ini, namun sebelumnya harus ditentukan dahulu nilai dari F tabel. Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah dan $df(N2) = (n-k) = n - k (30-2) 28$ adalah pada taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai F tabel adalah 4,20 dan nilai F hitungnya adalah sebesar 19,798 yang artinya F hitung hasil diatas adalah $19,789 >$ dari nilai T table.

Dengan berdasarkan tabel diatas bahwa total nilai signifikansi dari variabel X1, X2, terhadap Y adalah sebesar $0,001 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Kineja Karyawan (Y) dan H1 diterima

Tabel 9. Hasil Uji F X1,X2 Terhadap Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,122	2	173,561	15,921	<,001 ^b
	Residual	294,345	27	10,902		
	Total	641,467	29			

a. Dependent Variable: semangat kerja

b. Predictors: (Constant), kompensansi, beban kerja

Pada Tabel di atas dapat dilihat nilai hasil Uji F pada penelitian ini, namun sebelumnya harus ditentukan dahulu nilai dari F tabel. Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah $df(N2) = (n-k) = n-k$ (30-2) adalah 28 pada taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai F tabel adalah 4,20 dan nilai F hitungnya adalah sebesar 15,921 yang artinya F hitung hasil diatas adalah $15,921 >$ dari nilai T tabel 4,20 Dengan berdasarkan tabel diatas bahwa total nilai signifikansi dari variabel X1, X2, terhadap Z adalah sebesar $0,001 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Semangat Kerja (Z) dan H2 diterima.

Uji T (parsial)

Uji statistik atau Uji T dilakukan untuk dapat menguji pengaruh dari variabel dependen atau terikat terhadap variabel independen atau bebas. Hasil Uji T dapat dilihat dari nilai sig t setelah dilakukan pengolahan data. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah $n-k-2$ (30 =3-2) Lebih lanjut, untuk dapat mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Kriteria pengambilan keputusan: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 10. Hasil Uji T X1, X2 Dengan Variabel Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,682	6,465		3,663	,001
	beban kerja	,439	,293	,531	1,499	,146
	kompensansi	,192	,271	,251	,707	,486

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

a. Berdasarkan hasil Uji T yang dapat dilihat pada Tabel di atas diperoleh nilai T tabel = pada $n-k - 2(30-2)$ adalah 28 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1.70113. Selanjutnya,

untuk mengetahui pengaruh secara parsial dapat diuraikan dari nilai yang didapat pada variabel X1 diperoleh nilai thitung yang diperoleh dari tabel diatas untuk Y yaitu sebesar 1.70113 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,663 > 1.70113$) dan signifikan sebesar $0,146 > 0,05$ artinya Beban kerja (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) maka H1 diterima

b. Berdasarkan hasil Uji T yang dapat dilihat pada Tabel di atas diperoleh nilai T tabel = pada $n-k - 2(30-2)$ adalah 28 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1.70113. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh secara parsial dapat diuraikan dari nilai yang didapat pada variabel X2 diperoleh nilai thitung yang diperoleh dari tabel diatas untuk Y yaitu sebesar 0,707 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,707 < 1.70113$) dan signifikan sebesar $0,486 > 0,05$ artinya Kompensasi (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) maka H2 diterima.

Tabel 11. Hasil Uji T X1, X2 Dengan Variabel Z

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,327	9,248		1,333	,194
	beban kerja	,681	,419	,613	1,627	,115
	kompensansi	,132	,387	,129	,342	,735

a. Dependent Variable: semangat kerja

- Berdasarkan hasil Uji T yang dapat dilihat pada Tabel di atas diperoleh nilai T tabel = pada $n-k - 2(30-2)$ adalah 28 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1.70113. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh secara parsial dapat diuraikan dari nilai yang didapat pada variabel X1 diperoleh nilai thitung yang diperoleh dari tabel diatas untuk Z yaitu sebesar 1,099 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,333 < 1.70113$) dan signifikan sebesar $0,115 > 0,05$ artinya Beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Z) maka H2 diterima
- Berdasarkan hasil Uji T yang dapat dilihat pada Tabel di atas diperoleh nilai T tabel = pada $n-k - 2(30-2)$ adalah 28 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1.70113. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh secara parsial dapat diuraikan dari nilai yang didapat pada variabel X2 diperoleh nilai thitung yang diperoleh dari tabel diatas untuk Z yaitu sebesar 0,153 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,342 < 1.70113$) dan signifikan sebesar $0,735 > 0,05$ artinya Kompensasi (X2) tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat kerja (Z) maka H2 diterima

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja Terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil pengolahan data SPSS versi 29 maka beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis (H1) diterima. Hal ini dapat dijelaskan pada analisis deskriptif pada beban kerja (X1) melalui indikator pada penelitian dapat diukur melalui pernyataan yang disebarakan kepada responden dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan rata-rata dari variabel beban kerja (X1) menunjukkan bahwa pada indikator “kondisi pekerjaan“(X1.2) memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain. Pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator “kondisi pekerjaan” adalah pernyataan “penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat” menjawab “sangat setuju”. Berdasarkan hasil penelitian oleh Nora Pitri Nainggolan (2018) menunjukkan bahwa hasil penelitian sesuai dan dapat di jadikan pendukung dari hasil kajian terdahulu.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil pengolahan data SPSS versi 29 maka kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis (H2) diterima. Hal ini dapat dijelaskan di analisis deskriptif tabel kompensasi (X2) melalui indikator pada penelitian dapat diukur melalui pernyataan yang disebarakan kepada responden. dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis nilai rata-rata keseluruhan kuisisioner dari kompensasi adalah sebesar 4,21 dengan menunjukkan bahwa pada variabel indikator “upah dan gaji “dan indikator “fasilitas” memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain sebesar 4,25 sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan diatas adalah pernyataan “Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat membantu pekerjaan karyawan “ dengan skor jawaban pernyataan indikator sebesar (63%) menjawab “Setuju”. Berdasarkan hasil penelitian oleh Opan Arifudin (2019) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dan sejalan, dapat di jadikan pendukung atau pengembang dari hasil kajian terdahulu.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja

Pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja menunjukkan hasil pengolahan data SPSS versi 29 maka beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap semangat kerja (Z). Dengan demikian hipotesis (H3) diterima. Hal ini dapat di jelaskan di analisis deskriptif pada tabel beban kerja (X1) melalui indikator pada penelitian dapat diukur melalui pernyataan yang disebarakan kepada responden dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan rata-rata

dari variabel beban kerja (X1) menunjukkan bahwa pada variabel indikator “kondisi pekerjaan”(X1.2) memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain. Pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel X1 adalah pernyataan “penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat” menjawab “sangat setuju”. Berdasarkan hasil penelitian oleh Novemaryl, Susi Hendriani, Yulia Efni (2019) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan dapat di jadikan pendukung atau pengembang dari hasil kajian terdahulu.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja menunjukkan hasil pengolahan data SPSS versi 29 maka kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap semangat kerja (Z). Dengan demikian hipotesis (H4) diterima. Hal ini dapat dijelaskan di analisis deskriptif pada tabel kompensasi (X2) melalui indikator pada penelitian dapat diukur melalui pernyataan yang disebarakan kepada responden dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan dari variabel kompensasi (X2) menunjukkan bahwa pada variabel indikator “upah dan gaji” (X2.1) dan indikator “fasilitas” (X2.4) memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indicator yang lain sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel X2 diatas adalah pernyataan “Upah yang di terima karyawan dibayarkan tepat waktu” dengan skor jawaban pernyataan indikator menjawab “Setuju”. Berdasarkan hasil penelitian oleh Fajarrini P. Danti, Moh. Soe’oed Hakam, Moch. Djudi Mukzam (2015) yang menunjukan bahwa hasil penelitian terdahulu dari kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dapat di jadikan pendukung atau pengembangan dari hasil kajian terdahulu.

5. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil pengolahan data sesuai SPSS versi 29 semangat kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis (H5) diterima. Hal ini dapat dijelaskan pada analisis deskriptif tabel semangat kerja (Z) melalui indikator pada penelitian dapat diukur melalui pernyataan yang disebarakan kepada responden dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan dari variabel nilai rata-rata keseluruhan kuisisioner dari variabel Semangat Kerja (Z) adalah sebesar 4,26 dengan

menunjukkan bahwa pada variabel indikator “produktivitas kerja” (Z.1) dan indikator “ketenangan dalam bekerja” (Z.3) memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel Semangat Kerja (Z) adalah pernyataan “saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan” dan pernyataan “saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan” menjawab “setuju”. Berdasarkan hasil penelitian oleh Ishak Syahropi (2016) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan dapat dijadikan pendukung atau pengembang dari penelitian terdahulu.

6. Pengaruh Beban Kerja melalui Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja melalui semangat kerja Terhadap kinerja karyawan menunjukkan Sesuai hasil pengolahan data SPSS versi beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikansi melalui semangat kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis (H6) diterima. Kal ini dapat di jelaskan melalui analisis deskriptif variabel beban kerja (X1) melalui indikator pada penelitian dapat diukur melalui pernyataan yang disebarkan kepada responden dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan rata-rata dari variabel beban kerja (X1) menunjukkan bahwa pada variabel indikator “kondisi pekerjaan“(X1.2) memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain. Pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel X1 adalah pernyataan “penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat” menjawab “sangat setuju”. Nilai rata-rata keseluruhan kuisisioner dari variabel Semangat Kerja (Z) adalah sebesar 4,26 dengan menunjukkan bahwa pada variabel indikator “produktivitas kerja” (Z.1) dan indikator “ketenangan dalam bekerja” (Z.3) memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain sebesar 4,27 sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel Semangat Kerja (Z) diatas adalah pernyataan “saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan” dan pernyataan “saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan” menjawab “setuju”. Berdasarkan hasil penelitian oleh Bagus, Sasmita, Rhomadhoni (2021) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan dapat di jadikan pendukung atau pengembangan dari hasil kajian terdahulu.

7. Pengaruh Kompensasi Melalui Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompensasi melalui semangat kerja Terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil pengolahan data SPSS versi 29 kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikansi melalui semangat kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis (H7) diterima. Hal ini dapat dijelaskan di analisis deskriptif kompensasi (X2) melalui indikator pada penelitian dapat diukur melalui pernyataan yang disebarakan kepada responden. dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan dari variabel kompensasi (X2) menunjukkan bahwa pada variabel indikator “upah dan gaji” (X2.1) dan indikator “fasilitas” (X2.4) memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat adalah pernyataan “Upah yang di terima karyawan dibayarkan tepat waktu” dengan skor jawaban pernyataan indikator menjawab “Setuju” . Nilai rata-rata keseluruhan kuisisioner dari variabel Semangat Kerja (Z) adalah sebesar 4,26 dengan menunjukkan bahwa pada variabel indikator “produktivitas kerja” (Z.1) dan indikator “ketenangan dalam bekerja” (Z.3) memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain sebesar 4,27 sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel Semangat Kerja (Z) diatas adalah pernyataan “Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan“ dan pernyataan “Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan“ menjawab “Setuju”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arum Astaril, Achmad Rifai Ramadhan, Muhammad Sapruwan (2022) dapat menjadi pendukung atau pengembang dari hasil kajian terdahulu.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini peneliti menguji apakah Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Mediasi di CV Surya Pratama Indonesia. Peneliti mengambil 30 responden. Berdasarkan hasil penelitian dan dari pembahasan yang telah di uraikan, pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil pengolahan data dari SPSS versi 29 beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nora Pitri Nainggolan (2018) dari penelitian terdahulu, pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil pengolahan data dari SPSS versi 29 kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin 2019 dari penelitian terdahulu, pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja menunjukkan hasil pengolahan data dari SPSS versi 29 beban kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yg dilakukan oleh Novemari, Susi Hendriani, Yulia Efni (2019), pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja menunjukkan hasil pengolahan data SPSS versi 29 kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oad Hakam, Moch. Djudi Mukzam (2015) dari penelitian terdahulu, pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil pengolahan data SPSS versi 29 dapat disimpulkan semangat kerja dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini menjadi pendukung atau pengembang dari hasil kajian terdahulu oleh Ishak Syahropi (2016), pengaruh Beban Kerja Melalui Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil pengolahan data SPSS versi 29 beban kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Bagus, Sasmita, Rhomadhoni (2021) dari penelitian terdahulu, pengaruh Kompensasi Melalui Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hal sesuai hasil pengolahan data sesuai SPSS versi 29 kompensasi dengan hasil berpengaruh positif dan signifikansi melalui semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yg dilakukan oleh Arum Astaril, Achmad Rifai Ramadhan, Muhammad Sapruwan (2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Ardiansyah, Dr Ni Nyoman Putu Martini, Jekti Rahayu MM, and MM SE. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. Lisa Jaya Mandiri Food Jember
- Adhim, Abdul Ghani. Peran pemberian kompensasi dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: Studi pada PT. POS Indonesia (Persero) karto POS Malang. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2012.
- Ajimat, Ajimat, and Saksono Budi. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan." Jurnal

- Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang 3.3 (2020): 1-10
- Al-Mu'tasyn, Andi Amru. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Istana Hotel Makassar.
- Al-Mu'tasyn, Andi Amru. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Istana Hotel Makassar."
- Arifudin, Opan. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 3.2 (2019): 184-190.
- Astari, Arum, Achmad Rifai Ramadhan, And Muhammad Sapruwan. "Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Semangat Kerja." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 3.01 (2022): 31-42.
- Aulliya, Putri. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya). Bs Thesis. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta
- Chairunnisa, Nadia Afrah. Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Duta Sarana Perkasa. Diss. Universitas Satya Negara Indonesia, 2021.
- Christiyono, Mahanto Prayuda. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta." *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta* (2017).
- Danti, Fajarrini P. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). Diss. Brawijaya University, 2015.
- Danti, Fajarrini P. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). Diss. Brawijaya University, 2015
- Pengelolaan Keungan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*
- Jannah, Rona Fil. "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 9.2 (2021). Gee, Marta Nasrani. "Marta Nasrani Gee Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan." *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 6.1 (2021).

- Hardianti, Triany. "Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan." (2018).
- Hasan, Junaidi, and May Handri. "Pengaruh Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan." *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4.2 (2022): 1-14.
- Hellen, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*
- Hendriani, Susi, and Yulia Efni. "Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau." *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim* 15.1 (2019): 43-56
- Hendriani, Susi, And Yulia Efni. "Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau." *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim* 15.1 (2019): 43-56.
- Hermansya, Anggi. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. Diss. Universitas Islam Riau, 2021.*
- Husin, H., Nurwati, N., & Aisyah, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan*
- Larasati, Wahyu. *Pengaruh Motivasi, Teamwork Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan Sman 1 Purwantoro). Diss. Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2021.*
- Mundakir, Mundakir, and Mohammad Zainuri. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 1.1 (2018): 26-36.
- Nainggolan, Nora Pitri. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia." *Jurnal Akuntansi Bareleng* 2.2 (2018): 135-154.
- Nita, Wulan Wulandari. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kemasindo Cepat Medan. Diss. 2022.*

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia

Astuti Lusya Ndrari Ndraha, Yuliwartati Zai, Budi Alamsyah

Nita, Wulandari. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kemasindo Cepat Medan*. Diss. 2022.

Paramitadewi, Kadek Ferrania. *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. Diss. Udayana University, 2017.

Pradnyana, Nengah Sandi, and Ni Made Ary Widyastini. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 10.2 (2023): 469-479.

Pramono, Wahyu Ika, Raully Sijabat, And Bayu Kurniawan. "Analisis Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Industri Cold Storage Di Kota Juwana)." *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* 1.2 (2023): 166-184.

Rahmisyari, Rahmisyari, Wiwin L. Husin, And Musafir Musafir. "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo." *Journal Of Innovation Research And Knowledge* 1.5 (2021): 777-792.

Riayana Fitri Laksarini, Fitri Laksarini. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018*. Diss. Stikes Bhakti Husada Mulia, 2018.

Rolos, Jeky KR, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 6.004 (2018): 19-27.

Rolos, Jeky KR, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 6.004 (2018): 19-27.

Romadhoni, Bagus Sasmita. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Lion Super Indo Cabang Mastrip Surabaya*. Diss. Stie Mahardhika Surabaya, 2021.

Romadhoni, Bagus Sasmita. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Lion Super Indo Cabang Mastrip Surabaya*. Diss. Stie Mahardhika Surabaya, 2021.

Saputra, Agung Aditya. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Technomedia Journal* 7.1 Juni (2022): 68-77.

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia

Astuti Lusia Ndrari Ndraha, Yuliwartati Zai, Budi Alamsyah

Siallagan, Cici. "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan." (2016).

Sitompul, Silvia Sari, and Feronika Simamora. "Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 2.2 (2021): 142-153

Syahropi, Ishak, And Kasmiruddin Kasmiruddin. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang)*. Diss. Riau University, 2016.

Wibowo, Ardhy Prasetyo. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Galuh Aji di Kulonprogo*. Diss. Universitas Islam Indonesia, 2014.

Zulfanni, Isnia, and Hari Susanta Nugraha. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 10.1 (2021): 772-780.