

PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAJI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI HONORER DILINGKUNGAN KANTOR SAMSAT PUTRI HIJAU KOTA MEDAN

Fitri Handayani Siregar

Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen

Email author: fhandayanisiregar@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of workload and salary on honorary work morale in the environment of the Putri Hijau Samsat Office, Medan City. This research was conducted at the Putri Hijau Samsat Office, Medan City with a population and sample of 48 employees. This research instrument is a questionnaire with a Likert scale model. Requirement tests were carried out to test normality, multicollinearity, heteroscedasticity tests. The data analysis technique used was the Multiple Regression technique. Based on the SPSS output, it is known that the R squared value is 0.230, meaning that the variance of the Work Morale variable can be explained by Workload and salary variables account for 23 percent, while the rest is explained by other variables that are not included in this model. In other words, there are still other independent variables that influence employee morale.

Keywords: Workload, Salary, Work Morale

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Honorer Di Lingkungan Kantor Samsat Putri Hijau Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Samsat Putri Hijau Kota Medan dengan populasi dan sampel sebanyak 48 Karyawan. Instrumen Penelitian ini adalah angket/kuisisioner dengan model skala likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, Multikolinieritas, uji Heterokedasitisitas Teknik analisis data digunakan adalah teknik Regresi Berganda. Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai R squared adalah 0.230 artinya variansi variabel Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Gaji sebesar 23 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam arti lain masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai.

Kata kunci: Beban kerja, Gaji, Semangat Kerja

1. Pendahuluan

Setiap lembaga baik swasta ataupun pemerintahan dalam pengelolaan sumber daya manusia harus ampu memanusiaikan akar meghasilkan sumber daya yang produktif. Produktif nya sumber daya manusia dalam perusahaan ataupun instansi pemerintah terganggu bagaimana kepemimpinan dalam mengambil setiap kebijakan dan perhatian kepada pegawai atau pegawainya. Sebagai upaya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh lembaga swasta ataupun lembaga pemerintahan harus membuat suatu ketentuan atau yang disebut dengan Standar Operasional Prosedur.

Berbagai upaya dilakukan dalam membangun kesadaran semangat kerja pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai ketentuan yang ada. Pada kenyataannya upaya yang dilakukan

sering tidak sejalan dengan keinginan para pegawai sehingga hasil yang diinginkan tidak sesuai dengan harapan yang diharapkan oleh pengambil kebijakan. Atas dasar tersebut setiap lembaga pemerintah harus melakukan evaluasi atas hasil kebijakan yang sudah dibuat apakah sudah berjalan dengan semestinya atau masih perlu dilakukan perubahan dan dikaji ulang agar tidak terjadi kesalahan yang terus menerus yang bisa mengakibatkan permasalahan yang besar dan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap tatakelola sumber daya manusia yang efektif.

Berbagai upaya dilakukan dalam membangun kesadaran semangat kerja pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai ketentuan yang ada. Pada kenyataannya upaya yang dilakukan sering tidak sejalan dengan keinginan para pegawai sehingga hasil yang diinginkan tidak sesuai dengan harapan yang diharapkan oleh pengambil kebijakan. Atas dasar tersebut setiap lembaga pemerintah harus melakukan evaluasi atas hasil kebijakan yang sudah dibuat apakah sudah berjalan dengan semestinya atau masih perlu dilakukan perubahan dan dikaji ulang agar tidak terjadi kesalahan yang terus menerus yang bisa mengakibatkan permasalahan yang besar dan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap tatakelola sumber daya manusia yang efektif.

Selanjutnya selain beban kerja yang berlebihan maka gaji dirasakan belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sebagai tanggungjawab sebagai tenaga honorer dimana tidak ada tunjangan lainnya yang dapat memotivasi pegawai honorer untuk lebih ekerja maksimal. Hal ini menjadi perhatian dari intansi terkait dalam membangun keadilan dan kemertaan atas hak dan kewajiban setiap pegawainya tanpa membedakan antara ASN dan Pegawai Honorer. Dengan perlakuan yang adil seperti pemberian gaji atau tunjangan dapat meminimalisir terjadinya kesalah pahaman dalam melaksanakan tugas serta pegawai merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan tulus, ikhlas dan dengan sepenuh hati.

Sumber daya manusia menjadi tulang punggung instansi dalam mencapai target yang diinginkan, maka tidak kalah oenting dalam hal ini harus membangun semangat kerja para pegawainya agar dapat tumbuh dan berkelanjutan. Fenomena yang terjadi pada intansi ini adalah terjadinya penurunan semangat kerja pegawai honorer dilingkungan kantor SAMSAT Putri Hijau Kota Medan. Adapaun penurunan semangat tersebut diakibatkan tidak adanya tambahan insentif bagi pekerja honorer dengan beban kerja yang terlalu banyak dan tidak seimbang dengan kondisi pegawai itu sendiri. Selain itu pegawai honorer tidak mendapatkan hak seperti ASN sementara kalo dilihat dari volume pekerjaan tidak sama rata alias lebih banyak beban kerja pegawai honorer diandigkan dengan pegawai ASN.

Penelitian sebelumnya oleh Kusnadi (2024), Pujihati dan Adha (2024), serta Ndraha et al. (2024) membahas pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan di berbagai sektor, seperti UMKM dan perusahaan swasta. Sedangkan Yanti et al. (2024) fokus pada kompensasi di PT Mandiri Nusantara Sejahtera. Perbedaan dengan penelitian ini adalah mengenai pegawai honorer di Samsat Putri Hijau Kota Medan terletak pada subjek penelitian yang spesifik, yaitu pegawai honorer, serta lingkungan kerja yang berfokus pada instansi pemerintah (Samsat), bukan sektor swasta atau UMKM .

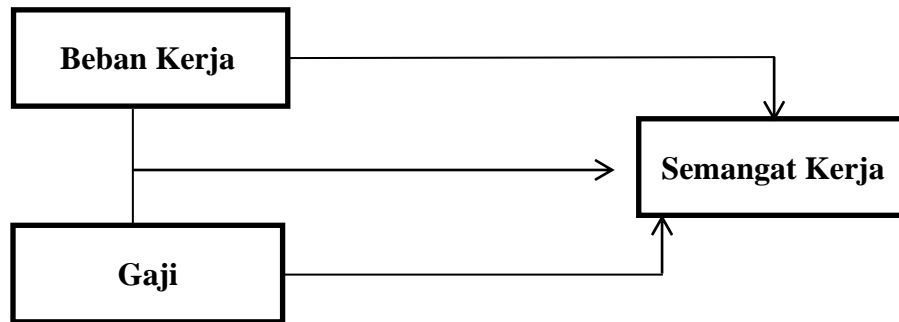
2. Kajian Literatur

Menurut Murdani (2012:7), semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan individu atau kelompok untuk bekerja sama dengan giat, disiplin, serta tanggung jawab yang tinggi, disertai kesukarelaan dan kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menekankan aspek kolaborasi, tanggung jawab, dan disiplin dalam mencapai hasil bersama. Sedangkan menurut Novianingsih (2013:43), semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha menjalankan tugasnya. Perspektif ini lebih menyoroti motivasi intrinsik dan kondisi psikologis individu dalam merespons pekerjaannya. Semangat kerja di sini dianggap sebagai dorongan internal yang mempengaruhi performa seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kedua pandangan ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang semangat kerja, dengan Murdani lebih berfokus pada aspek kerja sama tim dan disiplin, sedangkan Novianingsih menekankan pentingnya motivasi individu dan kondisi mental dalam mempengaruhi produktivitas..

Menurut Nitisemito Dalam Darmawan (2013:80) Faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah, absensi, kerja sama, kepuasan kerja dan kedisiplinan. Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto, Anggit dan Suprihadi (2014:5) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh pekerja harus sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya. Beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai kapasitas dapat menguras energi yang berlebih dan menyebabkan overstress, sebaliknya beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh sebab itu, pembagian beban kerja

yang sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena sangat mempengaruhi pencapaian organisasi.

Dibawah ini adalah kerangka konseptual dan hipotesis penelitian



Gambar Kerangka Konseptual

Penelitian ini, peneliti akan meneliti Pengaruh Beban Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer dilingkungan Kantor SAMSAT Putri Hijau Kota Medan. Seperti yang terlihat pada kerangka konseptual dan penelitian terdahulu diatas maka adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah seaai berikut:

Beban Kerja diduga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai honorer SAMSAT Putri Hijau Kota Medan.

Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan semangat kerja pegawai karena kelelahan dan tekanan yang berlebihan. Studi Kusnadi (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di UMKM, di mana beban kerja yang terlampau tinggi mengakibatkan penurunan motivasi karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pujihati dan Adha (2024), yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan PT Berkah Prima Putra.

Gaji diduga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai honorer SAMSAT Putri Hijau Kota Medan.

Gaji yang tidak memadai seringkali menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai, yang berdampak pada penurunan semangat kerja. Yanti et al. (2024) menegaskan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan pada semangat kerja, terutama ketika karyawan merasa gaji yang diterima sebanding dengan usaha yang dilakukan. Hal ini juga sejalan dengan temuan Ndraha et

al. (2024), di mana kompensasi yang lebih baik meningkatkan semangat kerja di CV Surya Pratama Indonesia.

Beban Kerja dan Gaji diduga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai honorer SAMSAT Putri Hijau Kota Medan.

Kombinasi antara beban kerja yang tinggi dan gaji yang tidak memadai dapat secara signifikan menurunkan semangat kerja. Kusnadi (2024) menyebutkan bahwa interaksi antara beban kerja dan kompensasi mempengaruhi semangat kerja karyawan di UMKM Azalea Food. Studi Ndraha et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja yang dapat ditingkatkan melalui pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi yang adil.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SAMSAT Medan Utara Jl. Putri Hijau No.14, Kesawan, Kecamatan. Medan Utara, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2023 sampai dengan Maret 2024. Sampel ialah beberapa bagian atas dasar karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Merujuk pada pendapat Arikunto (2013: 62) yang menyatakan bahwa "Apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%- 25% atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang Pegawai Kontrak Kantor SAMSAT Medan Utara.

Langkah yang paling krusial dalam melakukan penelitian yaitu mengumpulkan data untuk diolah adalah teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017), pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, angket, atau kombinasi ketiganya. Kuesioner dan wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data yang berfokus pada proses penentuan jawaban mana yang paling mungkin untuk dipilih. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data tertentu, dimana partisipan atau kelompok responden menganalisis informasi yang diberikan oleh subjek. Peneliti dapat digunakan untuk menganalisis

data yang didasarkan pada pertanyaan, tanggapan, sikap, keyakinan, nilai, tanggapan, serta tanggapan kepribadian dan perilaku..

Interview (Wawancara)

Tanya jawab atau interview dilakukan langsung oleh peneliti dengan responden pada saat wawancara untuk mengumpulkan data. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa peneliti yang ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan juga ingin mengetahui informasi lebih mendalam dari responden dengan jumlah responden yang sedikit menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan datanya.

Penelitian ini juga menggunakan Teknik Analisis Data sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Pengujian validitas diketahui dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r dihitung $> r$ tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- 2) Jika r dihitung $< r$ tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2017). Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Untuk menentukan masuk akal nya hal-hal pada daftar pertanyaan jajak pendapat yang telah disampaikan kepada responden, diperlukan Uji Legitimasi dengan nilai lebih besar ($>0,30$), kemudian pada titik tersebut dilakukan pengukuran menyeluruh, konsekuensi dari SPSS penanganan formulir 26, dengan memasukkan informasi tanggapan responden dari X dan Y yang disajikan pada tabel terlampir:

Tabel 1. Uji Validitas X1 Correlations

		P.BBK.1	P.BBK.2	P.BBK.3	P.BBK.4	P.BBK.5	P.BBK.6	P.BBK.7	P.BBK.8	P.BBK.9	P.BBK.10	Beban Kerja
P.BBK.1	Pearson Correlation	1	,384**	,399**	,765**	,400**	,542**	,213	,515**	,383**	,456**	,734**
	Sig. (2-tailed)		,007	,005	,000	,005	,000	,146	,000	,007	,001	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.BBK.2	Pearson Correlation	,384**	1	,768**	,578**	,461**	,548**	,531**	,311*	,439**	,187	,741**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,000	,001	,000	,000	,032	,002	,203	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.BBK.3	Pearson Correlation	,399**	,768**	1	,636**	,369**	,557**	,688**	,308*	,671**	,269	,806**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,010	,000	,000	,033	,000	,065	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.BBK.4	Pearson Correlation	,765**	,578**	,636**	1	,582**	,612**	,329*	,513**	,338*	,556**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,023	,000	,019	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.BBK.5	Pearson Correlation	,400**	,461**	,369**	,582**	1	,299*	,377**	,313*	,025	,254	,624**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,010	,000		,039	,008	,030	,867	,082	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.BBK.6	Pearson Correlation	,542**	,548**	,557**	,612**	,299*	1	,545**	,356*	,531**	,367*	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,039		,000	,013	,000	,010	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.BBK.7	Pearson Correlation	,213	,531**	,688**	,329*	,377**	,545**	1	,428**	,621**	,146	,694**
	Sig. (2-tailed)	,146	,000	,000	,023	,008	,000		,002	,000	,324	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.BBK.8	Pearson Correlation	,515**	,311*	,308*	,513**	,313*	,356*	,428**	1	,384**	,245	,631*
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,033	,000	,030	,013	,002		,007	,094	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.BBK.9	Pearson Correlation	,383**	,439**	,671**	,338*	,025	,531**	,621**	,384**	1	,240	,636*
	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,000	,019	,867	,000	,000	,007		,101	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.BBK.10	Pearson Correlation	,456**	,187	,269	,556**	,254	,367*	,146	,245	,240	1	,505*
	Sig. (2-tailed)	,001	,203	,065	,000	,082	,010	,324	,094	,101		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Beban Kerja	Pearson Correlation	,734**	,741**	,806**	,857**	,624**	,747**	,694**	,631**	,636**	,505**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Sumber: Hasil Kuesioner 2024

Nilai *corrected item-total correlation* dengan kode RX1 dari sepuluh pertanyaan pada variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan bahwa seluruh nilai (0,734; 0,741; 0,806; 0,857; 0,624; 0,747; 0,694; 0,631; 0,635; 0,505) > dari 0,284 (r tabel). Nilai r tabel sebesar 0,284 diperoleh dari uji dua arah dengan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df) N-2 atau 46 (48-2=46). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid, karena semua nilai *corrected item-total correlation* melebihi nilai r tabel, menunjukkan bahwa setiap item berkorelasi signifikan dengan total skor variabel Beban Kerja.

Tabel 2. Uji Validitas X2
Correlations

		P.GJ.1	P.GJ.2	P.GJ.3	P.GJ.4	P.GJ.5	P.GJ.6	P.GJ.7	P.GJ.8	Gaji
P.GJ.1	Pearson Correlation	1	,393**	,365*	-,148	,254	,324*	,227	,617**	,775**
	Sig. (2-tailed)		,006	,011	,316	,081	,025	,121	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.GJ.2	Pearson Correlation	,393**	1	,763**	-,069	,093	,670**	,111	,096	,653**
	Sig. (2-tailed)	,006		,000	,640	,527	,000	,453	,515	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.GJ.3	Pearson Correlation	,365*	,763**	1	,013	,136	,677**	,248	,088	,697**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000		,929	,358	,000	,090	,551	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.GJ.4	Pearson Correlation	-,148	-,069	,013	1	-,209	-,278	-,095	-,038	,007
	Sig. (2-tailed)	,316	,640	,929		,154	,056	,519	,798	,961
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.GJ.5	Pearson Correlation	,254	,093	,136	-,209	1	-,017	,113	,262	,474**
	Sig. (2-tailed)	,081	,527	,358	,154		,906	,445	,072	,001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.GJ.6	Pearson Correlation	,324*	,670**	,677**	-,278	-,017	1	,174	-,036	,497**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,000	,056	,906		,237	,808	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.GJ.7	Pearson Correlation	,227	,111	,248	-,095	,113	,174	1	,176	,448*
	Sig. (2-tailed)	,121	,453	,090	,519	,445	,237		,233	,00*
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.GJ.8	Pearson Correlation	,617**	,096	,088	-,038	,262	-,036	,176	1	,611*
	Sig. (2-tailed)	,000	,515	,551	,798	,072	,808	,233		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Gaji	Pearson Correlation	,775**	,653**	,697**	,007	,474**	,497**	,448**	,611**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,961	,001	,000	,001	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Sumber: Hasil Kuesioner 2024

Nilai *corrected item-total correlation* dengan kode GJX2 dari delapan pertanyaan pada variabel Gaji (X2) menunjukkan bahwa seluruh nilai (0,819; 0,814; 0,841; 0,531; 0,606; 0,714; 0,786; 0,883) lebih besar dari r tabel sebesar 0,284. Nilai r tabel ini didapat dari uji dua arah dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) N-2 atau 46 (48-2=46). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan yang diukur dari variabel Gaji dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pada variabel Gaji memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor variabel. Hal ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur persepsi gaji sebagai variabel bebas dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas. Item-item ini berhasil mengukur dengan baik konsep Gaji yang menjadi fokus dalam penelitian, karena nilai *corrected item-total correlation* di atas batas minimum 0,284. Item dengan nilai korelasi tinggi seperti 0,819, 0,814, hingga 0,883 menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut sangat baik dalam menggambarkan variabel yang diukur, sementara nilai terendah 0,531 juga tetap berada di atas batas minimum validitas, menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan relevan dan dapat digunakan lebih lanjut dalam

analisis. Validitas yang kuat ini memastikan bahwa data yang diperoleh dari variabel Gaji akan menghasilkan interpretasi yang akurat dan dapat diandalkan.

Tabel 3. Uji Validitas Y
Correlations

		P.SMT.1	P.SMT.2	P.SMT.3	P.SMT.4	P.SMT.5	P.SMT.6	P.SMT.7	P.SMT.8	P.SMT.9	P.SMT.10	Semangat Kerja
P.SMT.1	Pearson Correlation	1	,308*	,395**	,282	,100	,318*	,087	,167	,199	,184	,431*
	Sig. (2-tailed)		,033	,005	,052	,497	,028	,555	,256	,175	,211	,002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.SMT.2	Pearson Correlation	,308*	1	,653**	,329*	,155	,068	,293*	,395**	,222	,291*	,549*
	Sig. (2-tailed)	,033		,000	,022	,294	,647	,043	,005	,130	,045	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.SMT.3	Pearson Correlation	,395**	,653**	1	,414**	,156	,185	,236	,402**	,162	,234	,566*
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,003	,291	,208	,107	,005	,272	,109	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.SMT.4	Pearson Correlation	,282	,329*	,414**	1	,360*	-,016	,256	,269	,079	,253	,489*
	Sig. (2-tailed)	,052	,022	,003		,012	,911	,079	,064	,594	,083	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.SMT.5	Pearson Correlation	,100	,155	,156	,360*	1	,266	,354*	,447**	,406**	,294*	,620*
	Sig. (2-tailed)	,497	,294	,291	,012		,068	,014	,001	,004	,043	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.SMT.8	Pearson Correlation	,167	,395**	,402**	,269	,447**	,364*	,740**	1	,677**	,349*	,826*
	Sig. (2-tailed)	,028	,005	,005	,011	,001	,011	,000		,000	,015	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.SMT.9	Pearson Correlation	,199	,222	,162	,079	,406**	,413**	,624**	,677**	1	,380**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,175	,130	,272	,594	,004	,004	,000	,000		,008	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
P.SMT.10	Pearson Correlation	,184	,291*	,234	,253	,294*	,225	,399**	,349*	,380**	1	,593*
	Sig. (2-tailed)	,211	,045	,109	,083	,043	,123	,005	,015	,008		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Semangat Kerja	Pearson Correlation	,431**	,549**	,566**	,489**	,620**	,510**	,747**	,826**	,733**	,593**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Sumber: Hasil Kuesioner 2024

Nilai corrected item-total correlation dengan kode Y dari enam pertanyaan di atas Y yakni (0,431, 0,549, 0,566, 0,489, 0,620, 0,510, 0,747, 0,826, 0,733, 0,593) > dari 0,284 (r tabel) di lihat dari N-2 atau 48-2 = 46 pada uji dua arah tingkat signifikan 0.05 yang artinya seluruh butir pernyataan dari variabel terikat yaitu Y (Kepuasan) di atas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Diperlukan uji reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel statistik reliabilitas yang disajikan sebagai berikut, untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab item-item terkait konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner berdasarkan hasil. dari kuesioner sebelumnya sebagai tabel berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas X1 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

Sumber: Hasil Kuesioner 2024

Jika nilai Cronbach's alpha suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka dianggap reliabel. Karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka data tersebut mendukung pernyataan bahwa setiap item pernyataan dapat dipercaya.

Tabel 5. Uji Reliabilitas X2 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	8

Sumber: Hasil Kuesioner 2024

Jika nilai Cronbach's alpha suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka dianggap reliabel. Karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka data tersebut mendukung pernyataan bahwa setiap item pernyataan dapat dipercaya.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Y Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	10

Sumber: Hasil Kuesioner 2024

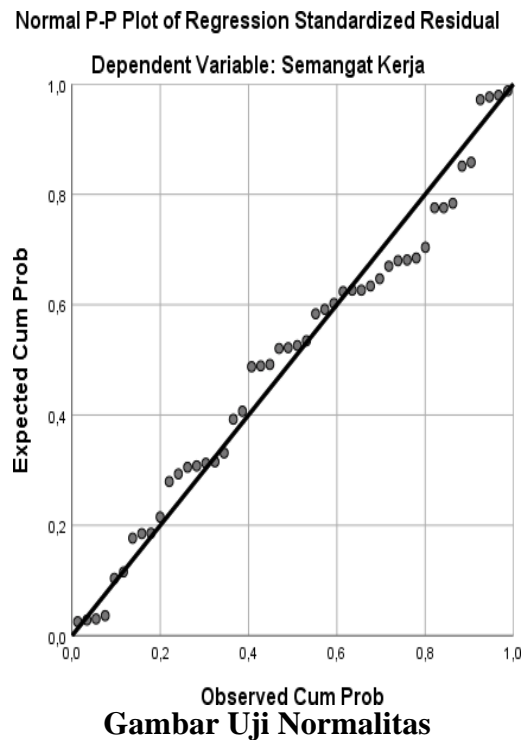
Jika nilai Cronbach's alpha suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka dianggap reliabel. Karena nilai Cronbach's alpha lebih besar atau sama dengan 0,60 maka data ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini digunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai uji asumsi tradisional.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel Residual mempunyai distribusi normal dalam model regresi. Uji scatterplot merupakan salah satu uji statistik yang digunakan, seperti terlihat pada gambar berikut:



Anda dapat melihat bahwa titik data Beban Kerja dan Gaji mengikuti data sepanjang garis diagonal pada gambar scatter plot di atas. Artinya, informasi tersebut disebarkan secara teratur. Oleh karena itu, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi gaji dan beban kerja dengan menggunakan Semangat Kerja sebagai variabel input.

Uji Multikolinieritas

Untuk melihat apakah Value Inflation Factor (VIF) dapat mengungkap multikolinieritas dan apakah variabel independen melemah atau lebih dari satu hubungan linier sempurna.

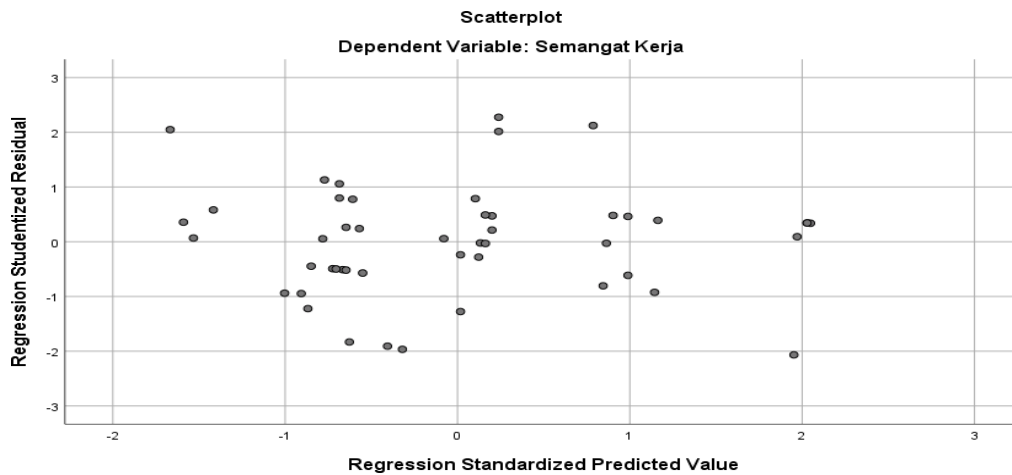
Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	,993	1,007
Gaji	,993	1,007

Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10, dan tidak ada toleransi jika lebih besar dari 0,1. Dari hasil output SPSS di atas terdapat multikolinieritas $VIF = 1.007$ yaitu < 10 dan nilai $Tolerance = 0,933 > 0.100$.

Uji Heterokedastisitas

Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketimpangan residu dari suatu pengamatan dalam suatu regresi untuk menunjukkan bahwa nilai-nilai variabel terikat tidak sama atau varians (sisa) tidak konstan.



Sumber: Hasil Kuesioner 2024

Gambar Uji Heterokedastisitas

Hasil tampilan keluaran SPSS, yang dapat dilihat di atas, memperjelas bahwa distribusi titik secara acak tidak mengikuti pola yang berbeda dan meluas ke atas dan ke bawah nol pada sumbu Y. Heteroskedastisitas bukanlah hal yang dimaksud.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,686	7,836		1,364	,179
	Beban Kerja	,416	,125	,463	3,333	,002
	Gaji	,386	,151	,354	2,552	,014

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,686 + 0,416X_1 - 0,386X_2 + e$$

Keterangan :

Y= Variabel Dependen (Semangat Kerja) X1= Variabel Independen (Beban Kerja) X2= Variabel Independen (Gaji)

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Semangat Kerja Pegawai mengalami penurunan sebesar 10,868 jika nilai konstanta sebesar 10,868 menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Gaji (X2) tidak mengalami perubahan. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa kenaikan koefisien Beban Kerja (X1) sebesar satu persen akan memberikan dampak terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 41,6%. Selain itu, Koefisien Gaji (X2) naik sebesar 1%, sehingga Semangat Kerja (Y) naik sebesar 38,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja akan berubah jika beban kerja berubah, meskipun variabel lain tetap sama. Sebaliknya, semangat kerja akan meningkat jika gaji diterapkan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya masing-masing variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 9. Hasil Uji t (Coefficients a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,686	7,836		1,364	,179
	Beban Kerja	,416	,125	,463	3,333	,002
	Gaji	,386	,151	,354	2,552	,014

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Kuesioner 2024

Besaran-besaran yang dihasilkan dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel penjelasan berpengaruh signifikan atau tidaknya adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Beban Kerja Pegawai terhadap Semangat Kerja

Variabel Beban Kerja (X1) mempunyai nilai t hitung > t tabel (3,333 > 1,679 dengan tingkat signifikan yang telah ditentukan seperti terlihat pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2) Pengaruh Gaji terhadap Semangat Kerja

Variabel gaji (X2) mempunyai nilai t hitung > t tabel ($2,552 > 1,679$) dan tingkat signifikan $0,014 > 0,05$ seperti terlihat pada tabel diatas. Variabel Gaji dapat berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada tingkat signifikan yang ditentukan.

Uji Serempak (Uji F)

Dengan menggunakan uji hipotesis F, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya Gaji dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau tingkat pengujian hipotesis 5%.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,828	2	89,414	6,710	,003 ^b
	Residual	599,651	45	13,326		
	Total	778,479	47			

- a. Dependent Variable: Semangat Kerja
- b. Predictors: (Constant), Gaji, Beban Kerja

Sumber: Hasil Kuesioner 2024

Pada tabel 10 di atas cenderung terlihat bahwa nilai f yang ditentukan sebesar 6,710 dengan tingkat kepentingan sebesar 0,006. Sedangkan f hitung sebesar $6,710 > f$ tabel 3,20 dan tingkat signifikansi 0,003 $< 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. F tabelnya adalah 3,20 pada alpha 0,05.

Koefisien Determinasi

Dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, maka koefisien determinasi menentukan persentase pengaruh variabel independen dan dependen. Koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dalam penerapannya. untuk mengetahui persentase atau sejauh mana gaji dan beban kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (b)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,479 ^a	,230	,195	3,650

- a. Predictors: (Constant), Gaji, Beban Kerja

Sumber: Hasil Kuesioner 2024

Perlu diketahui, jika teknik analisis data hanya terdiri dari satu atau dua variabel independen maka digunakan R Square; Namun jika jumlah variabel independen melebihi dua maka digunakan Adjusted R Square yang nilainya selalu lebih kecil dari R Square. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi (pengaruh) variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai R square sebesar 0,230 atau 23%. Artinya beban kerja dan gaji dapat mempengaruhi semangat kerja hingga 23%, dan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian dapat mempengaruhi kesehatan sebesar 77%.

4.2. Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer SAMSAT Putri Hijau Kota Medan.

Berdasarkan hasil uji parsial (t), variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,333 yang lebih besar daripada t tabel (1,679) pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai honorer di SAMSAT Putri Hijau. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kusnadi (2024), yang menemukan bahwa beban kerja memengaruhi semangat kerja pada UMKM Azalea Food, di mana beban kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan semangat kerja.

Pengaruh Gaji terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer SAMSAT Putri Hijau Kota Medan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaji (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,552, yang lebih besar dari t tabel (1,679), dengan tingkat signifikansi 0,014. Ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai honorer. Penelitian ini konsisten dengan temuan Pujihati & Adha (2024), di mana gaji yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan pada PT Berkah Prima Putra Bogor. Gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja.

Pengaruh Beban Kerja dan Gaji terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer SAMSAT Putri Hijau Kota Medan

Uji simultan (F) menunjukkan bahwa beban kerja dan gaji secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja dengan nilai F hitung sebesar 6,710 lebih besar dari F tabel (3,20), serta nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Artinya, kedua variabel ini secara simultan

memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Ndraha et al. (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja dan gaji secara bersamaan memengaruhi semangat kerja karyawan melalui keseimbangan antara kompensasi yang diterima dan beban tugas yang dikerjakan.

Dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,230, dapat disimpulkan bahwa 23% variasi dalam semangat kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan gaji, sementara 77% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Yanti et al. (2024), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki kontribusi signifikan dalam memengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Mandiri Nusantara Sejahtera.

Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh yang kuat antara beban kerja dengan semangat kerja pegawai honor Kantor SAMSAT SUMUT. Artinya, semakin rendah beban kerja yang dirasakan tenaga honorer maka semakin tinggi semangat kerjanya, sebaliknya jika semakin tinggi beban kerja yang dirasakan tenaga honorer maka semakin rendah semangat kerja karyawan honorer SAMSAT SUMUT.

Sementara beban gaji berpengaruh kuat antara semangat kerja pegawai honorer SAMSAT SUMUT. Dimana jika semakin tinggi gaji yang diberikan kepada pegawai honorer kantor SAMSAT SUMUT maka akan semakin tinggi tingkat semangat kerja honorer SAMSAT SUMUT

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan:

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan adanya pengaruh antara Beban Kerja terhadap Semangat Kerja dan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa pengaruh antara gaji terhadap semangat kerja. Beban kerja dan gaji mempunyai dampak positif terhadap semangat kerja karyawan pada pengujian koefisien.

5.2. Saran

Kepada pimpinan Samsat Medan Utara agar dapat sistem kerja yang dibebankan kepada pegawai honorer dalam kepemimpinannya sebagai penganggung jawab atas hasil kerja pegawai agar tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Untuk memperoleh hasil yang selain variabel penelitian yang telah dilakukan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat memberikan referensi kepada peneliti selanjutnya dan bisa menambahkan variabel penelitian tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito. 2015. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Andriyanto, I. (2016). Analisis Peran Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam Dan Sikap Terhadap Perubahan. *Jurnal Iqtishadia*, 9(1), 1–26. <https://Journal.Iainkudus.Ac.Id/Index.Php/IQTISHADIA/Article/View/945>.
- Ardakani, M. B., Zare, M., Mahdavi, S., Ghezavati, M., Fallah, H., Halvani, G., Ghanizadeh, S., & Bagheraat, A. (2013). Relation between job stress dimensions and job satisfaction in workers of a refinery control room. *Journal of Community Health Research*, 1(3), 198–208. <http://jhr.ssu.ac.ir/article-1-67-en.pdf>.
- Astianto, Anggita dan Heru Suprihhadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 3, No. 7. Akses Maret 2022.
- Darmawan, Hanintya Aryana Win. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Skripsi. Salatiga : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci Mar'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kusnadi, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1692-1702.
- Kusnadi, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1692-1702.
- Murdani. 2012. *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp And Paper Pangkalan Kerinci*. Skripsi. Pekanbaru : Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Uin Sultan Syarif.
- Ndraha, A. L. N., Zai, Y., & Alamsyah, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1742-1766.
- PRADANA, A. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Mulia Grosir Genteng Banyuwangi* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).

- Pujihati, E., & Adha, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Berkah Prima Putra Bogor. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 4(1), 50-58.
- Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2014). Metode Penelitian, Medan : Penerbit USU Press.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sitepu, A.T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emb/article/view/2871>.
- Sofia, L., Indah, M. S., Sabila, A., & Mulyanto, S. A. D. (2020). Pelatihan komunikasi interpersonal untuk komunikasi efektif. *Jurnal Plakat*, 2(1), 72–80. <http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/plakat/article/view/3826>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Yanti, N., Kurniawan, A. W., & Dipotmodjo, T. S. (2024). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Mandiri Nusantara Sejahtera. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1), 49-52.