



Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah

¹Putriwati Laia, ²Mhd. Shafwan Koto, ³Riwayani Gultom

^{1,2,3} STIE Al Washliyah, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
Kompensasi,
Komunikasi,
Semangat Kerja.

Keywords:
Compensation,
Communication,
Employee Motivation

Email:
putriwati6868@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel penelitian berjumlah 51 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,653, yang berarti sebesar 65,3% variasi semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ($t_{hitung} = 4,333 > t_{tabel} = 2,010$; $sig. = 0,000 < 0,05$) dan komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ($t_{hitung} = 3,199 > t_{tabel} = 2,010$; $sig. = 0,002 < 0,05$). Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ($F_{hitung} = 45,089 > F_{tabel} = 3,19$; $sig. = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah.

This study aims to analyze the influence of compensation and communication on employee work motivation at PT. Subur Mekar Abadi, Pondok Batu, Central Tapanuli Regency. This research employed a quantitative approach with a descriptive method. The research sample consisted of 51 respondents, who are employees of the company. The data analysis techniques used include the coefficient of determination test, t-test (partial), and F-test (simultaneous). The results indicate that the coefficient of determination (R^2) is 0.653, meaning that 65.3% of the variation in employee work motivation can be explained jointly by the variables of compensation and communication, while the remaining 34.7% is influenced by other factors not examined in this study. The t-test results show that compensation has a positive and significant effect on work motivation ($t_{calculated} = 4.333 > t_{table} = 2.010$; $p = 0.000 < 0.05$), and communication also has a positive and significant effect on work motivation ($t_{calculated} = 3.199 > t_{table} = 2.010$; $p = 0.002 < 0.05$). Furthermore, the F-test results reveal that compensation and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee work motivation ($F_{calculated} = 45.089 > F_{table} = 3.19$; $p = 0.000 < 0.05$). Therefore, it can be concluded that compensation and communication positively and significantly influence employee work motivation at PT. Subur Mekar Abadi, Pondok Batu, Central Tapanuli Regency.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing dan menjaga keberlangsungan operasionalnya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan semangat kerja karyawan, karena semangat kerja yang tinggi akan mendorong produktivitas, loyalitas, serta kualitas kinerja yang lebih baik.

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan kesungguhan, antusiasme, dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja, di antaranya kompensasi dan komunikasi.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sehingga berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, komunikasi yang efektif dalam organisasi juga berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, penyampaian informasi yang jelas, serta koordinasi yang baik antarpegawai. Komunikasi yang baik akan membangun suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan.

PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi es balok dan cold storage untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan nelayan di berbagai daerah. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa semangat kerja sebagian karyawan masih tergolong rendah. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh persepsi ketidakadilan dalam pemberian kompensasi serta kurang harmonisnya komunikasi antarpegawai, yang berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan tugas.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dilaksanakan di PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah, pada periode April hingga Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 103 karyawan, yang terdiri dari 62 karyawan tetap dan 41 karyawan tidak tetap. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 51 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, dan referensi yang relevan dengan penelitian. Variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2), serta satu variabel terikat, yaitu semangat kerja (Y). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin yang terdiri dari 30 pernyataan, masing-masing 10 item untuk setiap variabel.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 27 melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada tingkat signifikansi 5%. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

di mana Y adalah semangat kerja, X_1 adalah kompensasi, dan X_2 adalah komunikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 51 responden karyawan PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah, karakteristik responden dapat dijelaskan berdasarkan umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Umur		
20 - 30 Tahun	11 Orang	21,57 %
31 - 40 Tahun	17 Orang	33,33 %
41 -50 Tahun	13 Orang	25,49 %
51- 65 Tahun	10 Orang	19,61 %

Jumlah	51 Orang	100 %
Jenis Kelamin		
Laki-laki	35 Orang	68,63 %
Perempuan	16 Orang	31,37 %
Jumlah	51 Orang	100 %
Jenjang Pendidikan		
Pendidikan S1	8 Orang	15,69 %
Pendidikan D3	1 Orang	1,96 %
Pendidikan SLTA	27 Orang	52,94 %
Pendidikan SLTP	12 Orang	23,53 %
Pendidikan SD	3 Orang	5,88 %
Jumlah	51 Orang	100 %

Ditinjau dari aspek umur, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 17 orang (33,33%), diikuti usia 41–50 tahun sebanyak 13 orang (25,49%), usia 20–30 tahun sebanyak 11 orang (21,57%), dan usia 51–65 tahun sebanyak 10 orang (19,61%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif, yang secara umum memiliki tingkat energi dan pengalaman kerja yang relatif baik dalam mendukung aktivitas perusahaan.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 35 orang (68,63%), sedangkan perempuan sebanyak 16 orang (31,37%). Dominasi karyawan laki-laki ini dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan perusahaan yang bergerak di bidang produksi es balok dan cold storage, yang membutuhkan tenaga fisik lebih besar.

Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SLTA sebanyak 27 orang (52,94%), diikuti SLTP sebanyak 12 orang (23,53%), S1 sebanyak 8 orang (15,69%), SD sebanyak 3 orang (5,88%), dan D3 sebanyak 1 orang (1,96%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja memiliki tingkat pendidikan menengah, yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Secara umum, karakteristik responden menggambarkan bahwa tenaga kerja perusahaan didominasi oleh usia produktif, berjenis kelamin laki-laki, dan berpendidikan menengah, yang berpotensi memengaruhi persepsi mereka terhadap kompensasi, komunikasi, dan semangat kerja.

Deskripsi Kuesioner Penelitian

a. Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 51 responden, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel kompensasi sebesar 3,89, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai sistem kompensasi yang diberikan oleh PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah sudah berjalan dengan baik.

Secara rinci, sebagian besar indikator kompensasi memperoleh penilaian baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan mengenai penyediaan program jaminan kesehatan bagi karyawan dengan nilai rata-rata 4,16, diikuti kesesuaian gaji dengan kedudukan karyawan (4,06) serta kelengkapan fasilitas perusahaan (4,00). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dinilai cukup memperhatikan kesejahteraan dan fasilitas kerja karyawan.

Sementara itu, beberapa indikator memperoleh nilai relatif lebih rendah meskipun tetap dalam kategori baik, seperti ketepatan waktu pemberian gaji (3,86), kesesuaian bonus dengan target (3,84), serta bentuk kompensasi tidak langsung yang memengaruhi kesejahteraan karyawan (3,33). Nilai ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang perbaikan, khususnya dalam aspek kompensasi tidak langsung dan konsistensi pemberian insentif.

Secara keseluruhan, hasil deskriptif menunjukkan bahwa sistem kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif) maupun kompensasi tidak langsung (fasilitas, asuransi, jaminan kesehatan) telah dinilai positif oleh karyawan dan berpotensi mendukung peningkatan semangat kerja.

b. Variabel Komunikasi (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 51 responden, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel komunikasi sebesar 3,93, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa proses komunikasi

yang berlangsung di PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah telah berjalan secara efektif menurut persepsi karyawan.

Secara rinci, seluruh indikator komunikasi memperoleh penilaian dalam kategori baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan bahwa setiap pengarahan yang disampaikan atasan dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dengan nilai rata-rata 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dari pimpinan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan semangat kerja karyawan.

Selain itu, kejelasan pesan yang disampaikan atasan maupun rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 4,00, yang mengindikasikan bahwa informasi yang diberikan dapat dipahami dengan baik oleh karyawan. Pernyataan terkait penyampaian pesan secara langsung oleh pimpinan serta hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan juga memperoleh nilai rata-rata di atas 3,90, yang menunjukkan adanya komunikasi dua arah yang cukup efektif.

Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata relatif lebih rendah, meskipun tetap dalam kategori baik, adalah pernyataan bahwa komunikasi mampu menciptakan hubungan yang lebih baik antar sesama karyawan (3,73). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi sudah berjalan baik, masih terdapat peluang untuk meningkatkan kualitas interaksi antar karyawan agar lebih harmonis dan kolaboratif.

Secara keseluruhan, hasil deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi di lingkungan perusahaan sudah berjalan dengan baik, baik dalam aspek kejelasan pesan, efektivitas penyampaian, maupun pengaruhnya terhadap sikap dan kinerja karyawan. Kondisi ini berpotensi mendukung peningkatan semangat kerja karyawan secara keseluruhan.

c. Semangat Kerja (Variabel Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 51 responden, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel semangat kerja sebesar 4,05, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan di PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah tergolong tinggi dan positif.

Secara rinci, seluruh indikator semangat kerja memperoleh penilaian dalam kategori baik hingga sangat baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah karyawan bertanggung jawab dan berusaha keras untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan (4,22) dan kecermatan dalam bekerja berdampak positif terhadap hasil kerja (4,20). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas pekerjaan dan tanggung jawab profesional.

Selain itu, indikator seperti ketelitian dalam pengelolaan dokumen, kerja sama yang baik antar rekan kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan juga memperoleh nilai rata-rata di atas 4,00, menunjukkan adanya disiplin, kolaborasi, dan motivasi yang baik dalam lingkungan kerja. Indikator dengan nilai relatif lebih rendah, seperti semangat kerja yang tinggi berdampak positif terhadap efektivitas kerja (3,82), tetap berada dalam kategori baik, menandakan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, hasil deskriptif menunjukkan bahwa semangat kerja di perusahaan sudah baik, dengan karyawan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama yang mendukung efektivitas kinerja.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Semangat Kerja

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang dimaksud, yaitu Kompensasi (X1), Komunikasi (X2), dan Semangat Kerja (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi, Komunikasi dan Semangat Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
Variabel X1 (Kompensasi)			
Item 1	0,535	0,30	Valid
Item 2	0,497	0,30	Valid
Item 3	0,576	0,30	Valid
Item 4	0,648	0,30	Valid
Item 5	0,506	0,30	Valid
Item 6	0,623	0,30	Valid

Item 7	0,323	0,30	Valid
Item8	0,598	0,30	Valid
Item 9	0,544	0,30	Valid
Item 10	0,606	0,30	Valid
Variabel X2 (Komunikasi)			
Item 1	0,641	0,30	Valid
Item 2	0,568	0,30	Valid
Item 3	0,629	0,30	Valid
Item 4	0,662	0,30	Valid
Item 5	0,609	0,30	Valid
Item 6	0,601	0,30	Valid
Item 7	0,384	0,30	Valid
Item 8	0,615	0,30	Valid
Item 9	0,505	0,30	Valid
Item 10	0,654	0,30	Valid
Variabel Y (Semangat Kerja)			
Item 1	0,741	0,30	Valid
Item 2	0,735	0,30	Valid
Item 3	0,690	0,30	Valid
Item 4	0,605	0,30	Valid
Item 5	0,692	0,30	Valid
Item 6	0,744	0,30	Valid
Item 7	0,595	0,30	Valid
Item 8	0,739	0,30	Valid
Item 9	0,632	0,30	Valid
Item 10	0,496	0,30	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai rhitung untuk masing-masing item lebih besar dari rkritis (0,30). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada ketiga variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas.

Secara rinci:

- Variabel Kompensasi (X1): semua 10 item memiliki rhitung antara 0,323 hingga 0,648, sehingga seluruh item dinyatakan valid.
- Variabel Komunikasi (X2): semua 10 item memiliki rhitung antara 0,384 hingga 0,662, menunjukkan validitas yang baik untuk mengukur variabel komunikasi.
- Variabel Semangat Kerja (Y): semua 10 item memiliki rhitung antara 0,496 hingga 0,744, termasuk kategori valid, sehingga layak digunakan sebagai indikator semangat kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian ini valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengukur variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Semangat Kerja.

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi, Komunikasi dan Semangat Kerja

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian, sehingga setiap item kuesioner dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya.

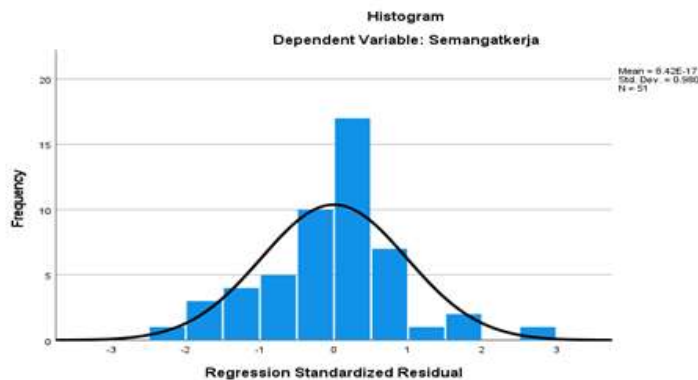
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi, Komunikasi dan Semangat Kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,848	Reliabel
2	Komunikasi	0,870	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,908	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,60, yang berarti instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh item kuesioner pada variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Semangat Kerja dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

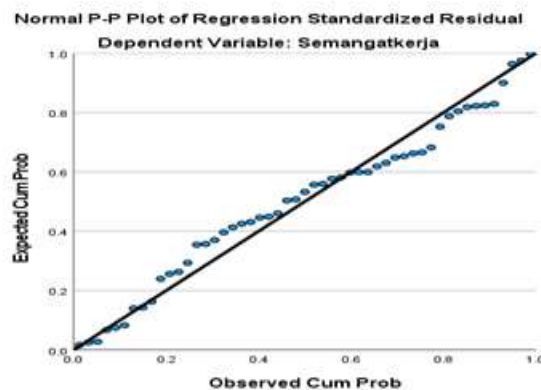
Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan dua pendekatan, yaitu analisis grafik dan uji Kolmogorov-Smirnov.



Gambar 1. Grafik Histogram Variabel Kompensasi, Komunikasi dan Semangat Kerja

Hasil analisis grafik dapat dilihat pada Gambar 1, yang menampilkan histogram untuk variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Semangat Kerja. Pada histogram tersebut terlihat bahwa distribusi data tidak condong ke kiri maupun ke kanan, sehingga menunjukkan pola distribusi normal.

Selanjutnya, analisis grafik P-P Plot disajikan pada Gambar 2 (Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual).



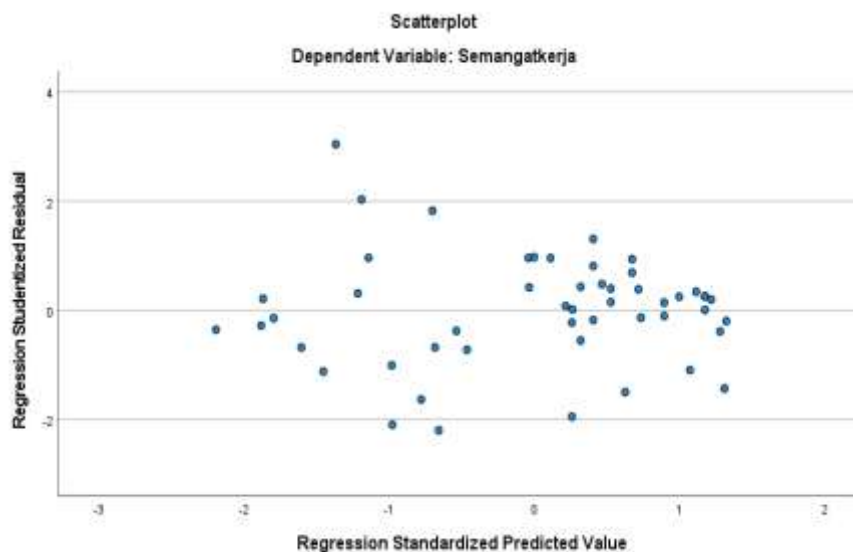
Gambar 2. Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Dari grafik ini terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dengan baik. Hal ini menandakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Dengan demikian, baik melalui analisis histogram maupun P-P Plot, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak untuk digunakan pada analisis statistik berikutnya.

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data berbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri maupun ke kanan. Normalitas data diuji dengan dua pendekatan, yaitu analisis grafik dan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berdasarkan analisis grafik, terlihat dari histogram bahwa distribusi data variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Semangat Kerja relatif simetris dan tidak menceng ke kiri atau kanan. Hal ini diperkuat dengan P-P Plot, di mana titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut,

sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, uji normalitas secara statistik menggunakan Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan hipotesis nol bahwa data residual berdistribusi normal dan hipotesis alternatif bahwa data residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji K-S, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) = 0,200, yang lebih besar dari 0,05, dan nilai KS Z = 0,099, yang lebih kecil dari nilai kritis Z sebesar 1,97. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol diterima, sehingga data residual dari variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Semangat Kerja dapat dikatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya.

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik dalam model regresi, yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk seluruh pengamatan. Dalam prakteknya, model regresi yang baik harus memenuhi prasyarat tidak adanya gejala heteroskedasitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa residual memiliki varians yang konstan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independen. Dalam penelitian ini, deteksi multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur seberapa besar variabilitas suatu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sedangkan VIF merupakan kebalikan dari tolerance, yaitu $VIF = 1/tolerance$.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.931	4.099		.471	.640		
Kompensasi	.573	.132	.505	4.333	.000	.532	1.880
Komunikasi	.406	.127	.373	3.199	.002	.532	1.880

a. Dependent Variable: Semangatkerja

Berdasarkan Tabel 4, nilai tolerance untuk variabel Kompensasi dan Komunikasi masing-masing sebesar 0,532, sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,880. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada seluruh variabel dalam model regresi penelitian ini.

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas, yaitu Kompensasi (X1) dan Komunikasi (X2), dengan variabel terikat Semangat Kerja (Y). Data hasil kuesioner dimasukkan ke dalam program SPSS versi 27, dan hasil perhitungan koefisien korelasi Pearson ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Output Koefisien korelasi

		Correlations		
		Kompensasi	Komunikasi	Semangatkerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.684**	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	51	51	51
Komunikasi	Pearson Correlation	.684**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	51	51	51
Semangatkerja	Pearson Correlation	.761**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	51	51	51

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai korelasi antara Kompensasi dan Semangat Kerja sebesar 0,761, sedangkan nilai korelasi antara Komunikasi dan Semangat Kerja sebesar 0,719. Nilai korelasi 0,761 termasuk kategori kuat, demikian pula nilai 0,719 juga tergolong kategori kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi dan Semangat Kerja, serta antara Komunikasi dan Semangat Kerja pada karyawan PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tabel 6. Output Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.638	4.11405

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangatkerja

Berdasarkan Tabel 6, nilai R Square diperoleh sebesar 0,653 atau 65,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 65,3% variasi Semangat Kerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Kompensasi dan Komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan kata lain, Semangat Kerja karyawan di PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu dipengaruhi sebesar 65,3% oleh kombinasi faktor Kompensasi dan Komunikasi, sementara 34,7% sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, pengawasan, kepemimpinan, motivasi, rotasi kerja, pendelegasian wewenang, dan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel Kompensasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tabel 7. Output Koefisien Regresi dan Uji T (Uji Hipotesis)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.931	4.099		.471	.640		
Kompensasi	.573	.132	.505	4.333	.000	.532	1.880
Komunikasi	.406	.127	.373	3.199	.002	.532	1.880

a. Dependent Variable: Semangatkerja

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,931 + 0,573X_1 + 0,406X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,931 menggambarkan Semangat Kerja karyawan apabila Kompensasi dan Komunikasi berada pada kondisi nol. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,573 menunjukkan pengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan, artinya setiap kenaikan Kompensasi akan meningkatkan Semangat Kerja dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Begitu pula, koefisien regresi variabel Komunikasi sebesar 0,406 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan, yang berarti peningkatan Komunikasi antarpegawai atau antara atasan dan bawahan dapat mendorong peningkatan Semangat Kerja dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai signifikansi uji t untuk kedua variabel lebih kecil dari 0,05 (Kompensasi = 0,000; Komunikasi = 0,002), yang menegaskan bahwa pengaruh kedua variabel terhadap Semangat Kerja karyawan adalah signifikan.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah. Uji T (uji parsial) digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel secara individu. Berdasarkan hasil uji T, diperoleh bahwa variabel Kompensasi memiliki t hitung sebesar 4,333 dengan t tabel 2,01063 pada taraf signifikan $\alpha = 0,025$ dan $df = 48$, sehingga t hitung > t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan. Hasil pengujian menggunakan SPSS juga menunjukkan probabilitas signifikansi (P-value) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, menegaskan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Sedangkan untuk variabel Komunikasi, t hitung sebesar 3,199 dengan t tabel sama, sehingga t hitung > t tabel, menunjukkan pengaruh positif Komunikasi terhadap Semangat Kerja. Hasil SPSS memperkuat temuan ini dengan P-value sebesar $0,002 < 0,05$, yang berarti Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.

Selain uji parsial, dilakukan uji F (uji simultan) untuk menilai pengaruh Kompensasi dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	1526.288	2	763.144	45.089	.000 ^b	
Residual	812.418	48	16.925			
Total	2338.706	50				

a. Dependent Variable: Semangatkerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh F hitung sebesar 45,089 dengan Ftabel 3,19 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan df numerator = 2 serta df denominator = 48. Karena F hitung > Ftabel, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan. Hasil uji F menggunakan SPSS menunjukkan probabilitas signifikansi (P-value) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga pengaruh kedua variabel terhadap Semangat Kerja karyawan dinyatakan signifikan. Dengan demikian, baik secara parsial maupun simultan, Kompensasi dan Komunikasi terbukti berkontribusi signifikan dalam

meningkatkan Semangat Kerja karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan uji T, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,333 lebih besar dari t tabel 2,01063 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kompensasi berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ni Luh Sri Widani (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Puri Dajuma Resort. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Busran Muhammad Kasim dan Rusli (2021), yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Uji T menghasilkan t hitung sebesar 3,199 lebih besar dari t tabel 2,01063 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antar manajemen dan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ni Luh Sri Widani (2018) yang menemukan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Puri Dajuma Resort. Penelitian Busran Muhammad Kasim dan Rusli (2021) juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi secara Simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi Pondok Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah

Selain pengaruh parsial, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan uji F, diperoleh F hitung sebesar 45,089 lebih besar dari F tabel 3,19 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama meningkatkan semangat kerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Ni Luh Sri Widani (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Puri Dajuma Resort. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Busran Muhammad Kasim dan Rusli (2021), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Semangat Kerja terbukti valid dengan nilai corrected item-total correlation di atas 0,30 dan reliabel dengan nilai Cronbach Alpha di atas 0,60. Data variabel penelitian berdistribusi normal, ditunjukkan oleh pola histogram berbentuk lonceng, titik-titik pada P-P Plot mengikuti garis diagonal, serta hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Z $0,099 < 1,97$ dan probabilitas $0,200 > 0,05$. Analisis koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara Kompensasi dengan Semangat Kerja sebesar 0,761 dan Komunikasi dengan Semangat Kerja sebesar 0,719. Persamaan regresi linier berganda $Y = 1,931 + 0,573X_1 + 0,406X_2$ mengindikasikan bahwa baik Kompensasi maupun Komunikasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja, dengan kontribusi bersama sebesar 65,3% berdasarkan koefisien determinasi ($R^2 = 0,653$). Uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi dan Komunikasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan, dengan t hitung Kompensasi = 4,333, t hitung Komunikasi = 3,199, dan F hitung = 45,089, semua lebih besar dari nilai tabel dengan signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar PT. Subur Mekar Abadi memastikan gaji karyawan

kompetitif, memberikan bonus, insentif, dan tunjangan yang adil, memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi, menciptakan komunikasi terbuka dan transparan, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta melakukan pertemuan terjadwal antara atasan dan bawahan untuk meningkatkan komunikasi dan motivasi kerja karyawan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Cetakan ke-13). Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Busran Muhammad Kasim, & Rusli. (2021). Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(6), 527–540.
- Effendy, O. U. (2017). Ilmu komunikasi: Teori dan praktek. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Furchan, A. (2016). Pengantar metode penelitian kualitatif. Surabaya: Usaha Nasional.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadari, N. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. H. (2019). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Cetakan ke-). BPFE.
- Hasanah, R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service pada PT. United Traktor Tbk. *JOM FISIP*, 3(1), 1–15.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2018). Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi (Edisi ke-5). Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, A. (2017). Komunikasi organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ni Luh Sri Widani. (2018). Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1).
- Nitisemito, A. S. (2019). Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-5, Cetakan ke-14). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, B., & Lina, M. J. (2016). Metode penelitian kualitatif: Teori dan aplikasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). Perilaku organisasi (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. (2015). Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2024). Panduan penulisan skripsi dan tugas akhir. Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Siagian, S. P. (2018). Teori motivasi dan aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2016). Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia (Cetakan ke-1). Yogyakarta: CAPS.
- Supranto, J. (2016). Statistik: Teori dan aplikasi (Edisi ke-8). Jakarta: Erlangga.
- Tohardi, A. (2017). Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wardani, I. (2015). Dasar-dasar komunikasi dan keterampilan dasar mengajar. Jakarta: PAU-DIKTI DIKNAS.
- Wibowo. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Surabaya: CV. R.A. De Rozarie.