

## Analisa Pengaruh Program Kesejahteraan Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik Medan

Putri Cut Mara<sup>1</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>2</sup>  
Universitas Sumatera Utara

Artikel Info	ABSTRAK
<p><b>Keywords:</b> Program Kesejahteraan, Semangat Kerja Karyawan</p>	<p>Dalam dunia bisnis yang kompetitif, visi, misi, dan tujuan yang jelas sangat penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Visi, misi tersebut tidak hanya memberikan arah yang terarah, tetapi juga membantu dalam memaksimalkan potensi perusahaan. Sumber daya manusia, sebagai salah satu aset utama perusahaan, memiliki dampak besar terhadap kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan pada program kesejahteraan dan penilaian karyawan pada semangat kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Medan. Selain itu, mengetahui bagaimana pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Medan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Medan, dengan sampel berjumlah 41 responden, dengan pendekatan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah non-probability sampling yang berupa sampling jenuh, dimana sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, dan uji determinasi serta diolah melalui Software SPSS Versi 26. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan rakyat berpengaruh positif secara signifikan terhadap Semangat Kerja diperoleh nilai thitung sebesar <math>25.471 &gt; 2,022</math> dengan nilai sig <math>0,000 &lt; 0,05</math> serta memiliki nilai koefisien regresi bernilai <math>-1.161</math>. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar <math>0,971</math>. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar <math>97,1\%</math> sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan sangat erat, dengan tingkat besarnya pengaruh sebesar <math>94,2\%</math>, sedangkan <math>5,8\%</math> sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar penelitian ini.</p>
<p>This is an open access article under the <a href="#">CC BY-NC</a> license</p> 	<p><b>Corresponding Author:</b> Putri Cut Mara Universitas Sumatera Utara <a href="mailto:putricutmara@gmail.com">putricutmara@gmail.com</a></p>

### PENDAHULUAN

Perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya membutuhkan visi yang terarah, tujuan yang dapat mengakomodasi kepentingan organisasi secara keseluruhan, dan misi yang tepat. Visi, misi, dan tujuan perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dan dapat melihat kapasitas yang dapat dimaksimalkan oleh perusahaan. Visi, misi, dan tujuan juga dapat meminimalisir dampak kekurangan yang dimiliki oleh perusahaan dalam menghadapi tantangan maupun hambatan yang berasal dari lingkungan eksternal serta internal lingkungan perusahaan.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan semua sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya perusahaan

antara lain sumber daya modal, sumber daya manusia, dan sumber daya teknologi yang harus dapat dikelola secara efisien dan efektif. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya utama yang dimiliki bagi perusahaan dan sangat penting serta memiliki pengaruh besar terhadap berjalannya kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan, dan banyaknya perusahaan yang gagal karena tidak bisa mengelola SDM dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan dari suatu organisasi. Perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap sumber daya manusia. Tantangan yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki menjadi potensi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini dibutuhkan peranan manajer dalam mengkoordinasikan dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.

Penelitian ini akan menganalisis persepsi karyawan tetap pada kantor Badan Pusat Statistik Medan mengenai program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Medan. Menurut Kusumawardani dan Kurniawan, (2022) program kesejahteraan karyawan merupakan tunjangan yang diperoleh karyawan selain gaji yang diterima. Program tunjangan ini diperoleh karyawan karena kedudukan mereka di dalam perusahaan. Tujuan utama diadakannya program kesejahteraan karyawan adalah untuk meningkatkan kenyamanan dan taraf hidup karyawan agar lebih berkualitas, dimana manfaat yang diperoleh dapat berupa uang, fasilitas fisik dan non fisik, maupun pelayanan baik itu untuk karyawan atau keluarga karyawan.

Menurut Hasibuan, (2007:188) indikator dari kesejahteraan karyawan, yaitu:

1. Kesejahteraan Bersifat Ekonomis, diantaranya yaitu; uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian
2. Kesejahteraan Bersifat Fasilitas, diantaranya yaitu; sarana rohani/tempat ibadah, cuti, dan izin.
3. Kesejahteraan Bersifat Pelayanan, diantaranya yaitu; jaminan kesehatan dan kredit rumah.

Berdasarkan pra penelitian terkait program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Medan, diketahui bahwa semangat kerja karyawan saat ini menurun karena kesejahteraan yang mereka terima tidak sesuai harapan seperti karyawan merasa tidak puas dengan penghasilan, karena gaji yang diterima tidak sesuai harapan. Hal ini menunjukkan bahwa harapan dan tuntutan karyawan untuk mencapai motivasi kerja yang baik belum terpenuhi. Situasi ini tidak boleh dibiarkan karena dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pemimpin yang baik harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga dengan adanya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan agar semakin meningkat. Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan (Suwardi, 2024). Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan antusiasme dalam melakukan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Adapun Indikator dari semangat kerja menurut Supardi & Anwar, (2002:180) yaitu:

1. Konsentrasi kerja. Dimana dalam keadaan bekerja pikiran karyawan akan selalu terpusat pada pekerjaan yang dilakukan.
2. Ketelitian. Selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar tidak terburuburu, berhati-hati, dan mengurangi jumlah kesalahan.
3. Hasrat untuk maju. Berkeinginan untuk lebih berprestasi, jauh lebih baik lagi dan tidak pernah puas terhadap apa yang didapat (selalu ingin tahu).
4. Tingkat Absensi. Jumlah kehadiran yang sesuai dengan keadaan.
5. Tanggung jawab Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya, tidak ditumpuk-tumpuk, dan berani menanggung setiap apa yang telah dilakukan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Medan. Adapun waktu penelitian yang dimulai pada Bulan November 2023. Dalam penelitian ini pengambilan jumlah sampel sebanyak 41 orang. Populasi yang dilakukan kurang dari 100 menggunakan sampling jenuh, dimana sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi (Sekaran, 2006:121).

Penelitian ini pula memiliki dua data yakni primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari narasumbernya yaitu karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Medan. Data sekunder yaitu data yang dapat diperoleh melalui dokumen-dokumen tertulis meliputi buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain yaitu sejarah dan perkembangan perusahaan, absensi karyawan, jumlah karyawan dan lain sebagainya. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 80,5%, dengan mayoritas tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 70,7%, dengan lama bekerja karyawan diketahui lebih dominan rentang >5 tahun sebanyak 53.7%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Karyawan

No	rhitung	rtabel	Ket
1.	0,767	0,260	Valid
2.	0,818		
3.	0,736		
4.	0,717		
5.	0,721		
6.	0,438		
7.	0,526		
8.	0,411		
9.	0,848		
10.	0,546		
11.	0,928		
12.	0,406		
13.	0,315		
14.	0,357		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

No	rhitung	rtabel	Ket
1.	0,751	0,260	Valid
2.	0,664		
3.	0,876		
4.	0,580		
5.	0,670		
6.	0,518		
7.	0,432		
8.	0,497		
9.	0,564		
10.	0,577		
11.	0,902		
12.	0,523		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Karyawan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	14

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	12

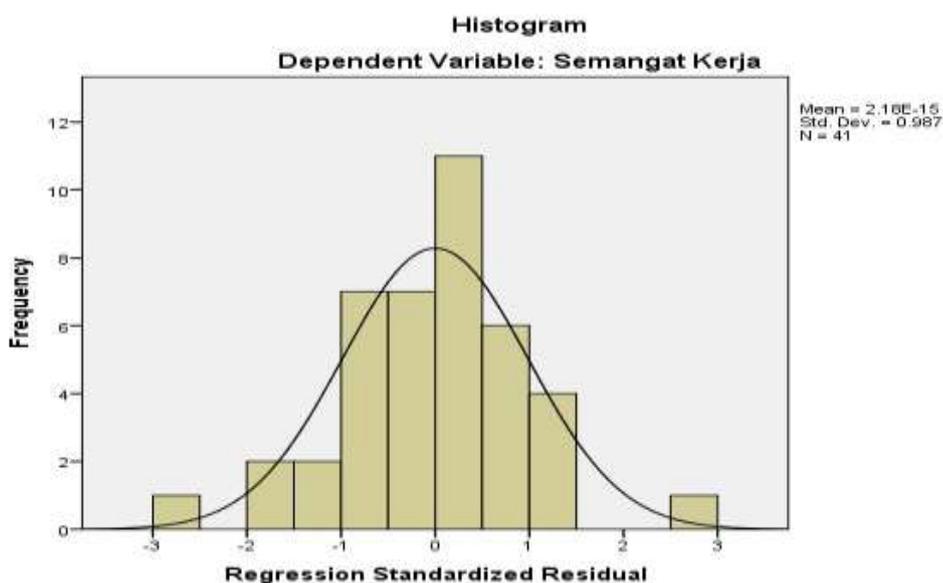
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	41
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

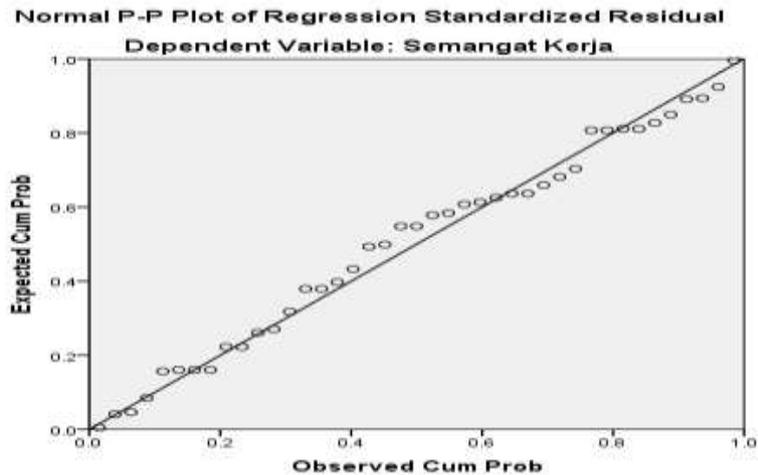
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *asympt sig* pada uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.200<sup>c,d</sup>. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

**Gambar 1.** Grafik Histogram

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa bahwa data berdistribusi normal yang dapat diamati melalui grafik histogram yang berbentuk lonceng dan tidak terlalu condong ke samping kiri maupun ke samping kanan secara signifikan. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015:43). Umumnya, data grafik histogram dapat dikatakan normal karena data tersebut menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya.



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

**Gambar 2.** Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, P-Plot penelitian yang disajikan pada gambar 2 terlihat bahwa titik-titik distribusi data mengikuti dan mendekati garis diagonal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data *Probability Plot* atau P-P Plot yang dilakukan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

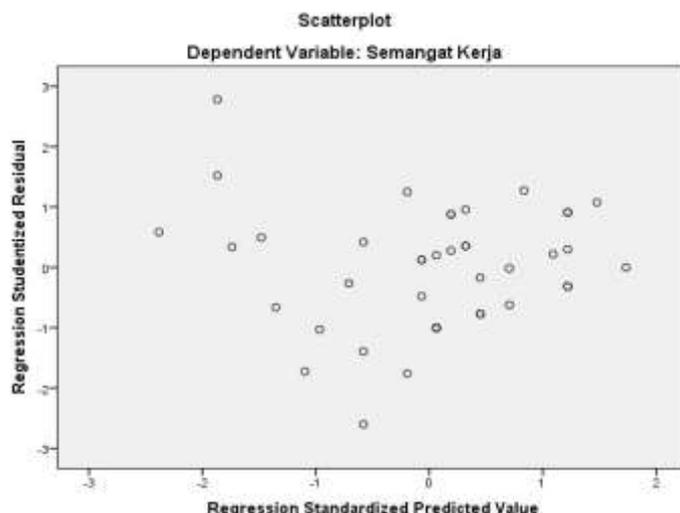
**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kesejahteraan Karyawan	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* yang didapat untuk variabel kesejahteraan karyawan sebesar 1,000 hal ini menunjukkan nilai *tolerance* yang didapatkan lebih besar dari  $> 0,10$ . Nilai VIF pada variabel kesejahteraan karyawan menunjukkan angka 1,000 dimana hasil tersebut  $< 10,00$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kesejahteraan karyawan tidak terdapat gejala multikolinearitas serta model regresi dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar secara menyeluruh serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik data juga menyebar di atas dan di bawah angka nol sehingga dapat diartikan jika data tersebar secara acak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.161	1.918		-.605	.549
	Kesejahteraan Karyawan	.872	.034	.971	25.471	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil uji analisis pada tabel 4.36 di atas, model analisis regresi linear berganda di rumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1.161 + 0,872X_1$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar -1.161 yang berarti variabel independen yaitu kesejahteraan karyawan ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) bernilai 0 (nol), maka nilai semangat kerja ( $Y$ ) adalah -1.161.
2. Koefisien regresi kesejahteraan karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0,872 artinya setiap kenaikan nilai  $X_1$  sebesar 1 (satuan), maka variabel semangat kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,872. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel kesejahteraan karyawan ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $Y$ ). Semakin tinggi nilai variabel  $X_1$  maka nilai  $Y$  akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

Hasil pengujian dilakukan untuk variabel kesejahteraan rakyat ( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja (Y) diperoleh thitung sebesar  $25.471 > 2,022$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta memiliki koefisien regresi yang bernilai sebesar  $0,872$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y), berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 <sup>a</sup>	.943	.942	1.683
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

**Tabel 9.** Hubungan Antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: *Andriansyah dan Siregar*; (2021)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 dan tabel 10 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar  $0,971$ . Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel Kesejahteraan Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar  $97,1\%$  sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan sangat erat.
2. Nilai Adjusted R Square sebesar  $0,942$  ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar  $94,2\%$ , sedangkan  $5,8\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dalam hal ini peneliti berasumsi variabel lain tersebut budaya organisasi dan motivasi kerja.

## **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian dengan data-data yang telah diuji sebelumnya dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang tertuju kepada variabel independen yakni Kesejahteraan karyawan ( $X_1$ ) dan variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y) adalah valid dan reliabel sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian ini. Melalui penelitian menurut Pratiwi dan Sriathi (2016) Dalam suatu perusahaan, manusia dalam hal ini karyawan yang menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kemajuan perusahaan, perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan terbaiknya agar tidak mencari perusahaan lain untuk bekerja dan mencari pendapatan, maka perusahaan harus memberi sesuatu agar karyawan tersebut bertahan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menggunakan 3 indikator dalam mengukur variabel Kesejahteraan karyawan ( $X_1$ ), yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2007:188) yakni Kesejahteraan bersifat Ekonomis, Kesejahteraan bersifat Fasilitas dan Kesejahteraan bersifat Pelayanan. Berdasarkan ketiga indikator tersebut, kemudian didapatkan 14 pernyataan yang mewakili masing-masing indikator. Berikut adalah pendistribusian data yang diajukan kepada 41 responden.

Berdasarkan data yang telah diperoleh melalui beberapa pengujian sebelumnya diketahui bahwa keseluruhan pernyataan pada variabel kesejahteraan rakyat (X) dan semangat kerja (Y) valid dan reliabel sehingga seluruh data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### **Persepsi Karyawan Terhadap Program Kesejahteraan Pada Kantor Badan Pusat Statistik Medan**

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh data jawaban responden bahwa indikator yang paling berpengaruh adalah dimensi lingkungan kerja dengan jawaban responden melalui indeks sangat setuju 43.9% dan setuju sebesar 46.3%. Melalui penggabungan indeks persetujuan hasil 90.2%. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh dari dimensi lingkungan kerja menunjukkan bahwa kantor badan pusat statistik Medan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja aman, nyaman dan mendukung para pegawainya untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendorong lebih semangat kerja.

Oleh karena itu, kesimpulan yang diperoleh bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan kantor badan pusat statistik medan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya persepsi positif dari karyawan pada program kesejahteraan karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Medan, dimana program tersebut berjalan dengan baik dan memberikan manfaat bagi karyawan seperti tingkat partisipasi karyawan yang tinggi dalam program-program kesejahteraan yang ditawarkan, adanya umpan balik positif dari karyawan terhadap program-program kesejahteraan, serta penurunan tingkat stres dan kelelahan karyawan karena adanya program kesejahteraan yang mendukung. Hal ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Pada Kantor Badan Pusat Statistik Medan**

Berdasarkan hasil uji pada program SPSS, pada variabel Kesejahteraan Karyawan (X) terhadap semangat kerja sebesar  $25.471 > 0,260$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$  berarti  $< 0,05$ , serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar  $-1.161$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y). berdasarkan hasil tersebut maka Hal diterima. Kantor Badan Pusat Statistik Medan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung bagi karyawannya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Serta adanya hubungan positif dan signifikan antara program kesejahteraan karyawan dan semangat kerja. Artinya, semakin baik program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula semangat kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Memberikan program kesejahteraan yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Yolanda, *et al* (2023) yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan, Senioritas Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado.” Hasil penelitian menjelaskan bahwa Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, maka dapat diperoleh simpulan yaitu Variabel Kesejahteraan Karyawan (X) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian ( $H_{a1}$ ). Hal ini membuktikan bahwa Kantor Badan Pusat Statistik di Kota Medan memberikan kesejahteraan bagi karyawan sehingga meningkatkan semangat kerja terhadap seluruh karyawan khususnya di kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.

### **REFERENSI**

1. Andriansyah, A. N., & Siregar, O. M. (2021). Pengaruh Pariwisata Syariah Dan Motivasi Berwisata Terhadap Kepuasan Wisatawan Pada Objek Wisata Syariah Museum Tsunami Aceh, Kota Banda Aceh. *SENRIABDI*, 10801094.
2. Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
3. Arman, & Nilam, A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Happy
4. Busro. (2018). *Defenisi Semangat Kerja Edisi kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
5. Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Handoko, T. H. (1996). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
7. Handoko, T. H. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE UGM.
8. Hasan, M. I. (2002). *Pokok - Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
9. Hasani, Y. R., Bernhard, T., & Mac D. B, W. (2023). Pengaruh Kesejahteraan, Senioritas Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 11(3), 15201531.
10. Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
11. Heidjrachman, & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFPE.
12. Hendra, E., & dkk. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(3), 72- 81.
13. Hutabarat, Y. P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan. . *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*.
14. Kusumawardani, M. R., & Kurniawan, B. W. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Rsud Simpang Lima Gumul. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(4), 227-238.
15. Lalopua, N. P., & Sukandar, E. (2023). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Prima Langgeng Dian Agung. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(2), 46-56.
16. Malayu, S. H. (2000). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
17. Meier, M. G., & Rauch, E. J. (1998). *Leading Issues in Economic Development*. England: Oxford University Press.
18. Moekijat. (2003). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
19. Nasution, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(1), 102-114.
20. Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia.
21. Nurmansyah, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
22. Pratiwi, L., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *EJournal Manajemen Unud*, 6(3), 1478-1502.
- a. Puppy Tenggaraong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(2), 62– 77.
23. Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 150–162.
24. Sekaran, U. (2006). *Metologi Penelitian Untuk Bisnis. Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
25. Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
26. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
27. Supardi, & Anwar, S. (2002). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.

28. Suwardi, S. (2024). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada P68 Y. XYZ. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 01-10.
29. Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 8(4).
30. Westra, P. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jogjakarta: Penerbit Liberti.
31. Zagoto, T. S., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kantor Pusat Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 5(1).