

## Peran Efektivitas Kerja dan Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Sarana Inspect Indonesia

*(The Role of Work Effectiveness and Compensation in Enhancing Employee Performance at PT Sarana Inspect Indonesia)*

Ita Puspita\*, Linda Arisandi

<sup>1</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis, Universitas Jakarta, Indonesia, Jl. Pulomas Barat No.9, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13210, Indonesia.

\* Korespondensi Penulis. E-mail: [puspitarif@gmail.com](mailto:puspitarif@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh efektivitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Inspect Indonesia di Jakarta. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang terjangkau dalam penelitian ini mencakup semua karyawan PT Sarana Inspect Indonesia, dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 58 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Keabsahan kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, serta regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji T parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Inspect Indonesia. Selain itu, variabel kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, efektivitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Inspect Indonesia.

**Kata kunci:** Efektivitas kerja, kinerja karyawan, kompensasi, regresi linier berganda

### Abstract

*This study aims to empirically examine the effect of work effectiveness and compensation on employee performance at PT Sarana Inspect Indonesia in Jakarta. The research design employs a quantitative method. The reachable population in this study includes all employees of PT Sarana Inspect Indonesia, with a sample size of 58 respondents. Data collection techniques were conducted through surveys by distributing questionnaires to the respondents. The validity of the questionnaire was tested through validity and reliability tests. The collected data were then analyzed using classical assumptions, including normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, multiple linear regression, and coefficient of determination. Hypothesis testing was performed using partial T tests and simultaneous F tests. The results of the study indicate that work effectiveness has a positive and significant effect on employee performance at PT Sarana Inspect Indonesia. Additionally, the compensation variable also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work effectiveness and compensation have a positive and significant impact on employee performance at PT Sarana Inspect Indonesia.*

**Keywords:** Compensation, employee performance, multiple linear regression, work effectiveness

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi, karena kualitas SDM secara langsung

menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan, sebagai ukuran kontribusi SDM, menjadi faktor kritis dalam mencapai target perusahaan. Beberapa permasalahan kinerja karyawan yang sering terjadi seperti rendahnya

inisiatif, ketidakpuasan terhadap kompensasi, serta meningkatnya absensi kehadiran. Kondisi seperti ini menjadi tantangan dalam pengelolaan SDM, efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan dalam mencapai target.

Kinerja karyawan sangat terkait dengan efektivitas kerja, yang mengacu pada kemampuan individu dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan penggunaan waktu dan sumber daya yang optimal. Ketika efektivitas kerja tercapai, karyawan dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu, yang berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, efektivitas kerja menjadi salah satu fokus penting dalam usaha memperbaiki performa individu dalam lingkungan kerja.

Efektivitas kerja sendiri tidak hanya mencakup pencapaian target dalam kerangka waktu tertentu, tetapi juga kualitas hasil yang dicapai. Faktor-faktor seperti pengawasan, evaluasi, dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai memainkan peran penting dalam mendukung efektivitas. Karyawan yang bekerja secara efektif akan mampu menjalankan tugasnya dengan lebih baik, sedangkan kurangnya efektivitas berpotensi menurunkan produktivitas dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Di samping efektivitas kerja, kompensasi merupakan elemen penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan layak, baik berupa gaji, bonus, maupun insentif lainnya, tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan tetapi juga menjadi alat untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas. Di PT Sarana Inspect Indonesia, meskipun kompensasi sudah sesuai dengan standar perusahaan, ketidakpuasan terhadap bonus dan komisi menjadi isu yang perlu ditangani karena dapat memengaruhi semangat kerja dan kinerja keseluruhan.

Masalah yang dihadapi PT Sarana Inspect Indonesia, yaitu rendahnya efektivitas kerja, ketidakpuasan terhadap kompensasi, dan tingginya tingkat absensi, secara keseluruhan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Masalah ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam peningkatan efektivitas kerja dan penyesuaian sistem kompensasi, untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik responden dan menganalisis pengaruh efektivitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Inspect Indonesia. Dengan penelitian ini, diharapkan diperoleh temuan yang dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta menghasilkan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen yang lebih efektif dalam hal kompensasi dan pengelolaan pekerjaan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja mengacu pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Menurut Siagian (2018), efektivitas menggambarkan sejauh mana sasaran yang ditetapkan dapat dicapai oleh karyawan, sedangkan Admosoeparto (2020) menekankan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran pencapaian karyawan berdasarkan target perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja meliputi karakteristik organisasi, lingkungan, pekerja, serta kebijakan dan praktik manajemen. Lingkungan kerja yang baik, pengawasan yang tepat, disiplin kerja, dan motivasi yang tinggi juga berkontribusi pada efektivitas karyawan.

Prinsip-prinsip untuk bekerja secara efektif meliputi perencanaan, penjadwalan, pelaksanaan, pengukuran, dan penggajian pekerja (Sukoco, 2016). Indikator efektivitas kerja, seperti pencapaian tujuan, kualitas dan kuantitas kerja, tepat waktu, serta kepuasan kerja, dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam organisasi (Admosoeparto, 2016). Dengan demikian, efektivitas kerja merupakan kombinasi dari berbagai elemen yang saling mendukung dalam mencapai sasaran organisasi.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Sinambela, 2018). Menurut Akbar (2021), kompensasi mencakup semua bentuk

pengembalian yang diterima pegawai sebagai bagian dari kepegawaian. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk membangun ikatan kerja sama antara majikan dan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memotivasi dan menjaga stabilitas karyawan (Hasibuan, 2017). Dengan kompensasi yang adil dan kompetitif, organisasi dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

Jenis kompensasi dibagi menjadi kompensasi langsung, seperti gaji dan tunjangan, serta kompensasi tidak langsung, yang diberikan setelah karyawan pensiun atau mengakhiri masa baktinya (Suparyadi, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi termasuk kebijakan pemerintah, permintaan pasar, dan kemampuan perusahaan untuk membayar (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, pengukuran kompensasi dapat dilakukan melalui indikator seperti kesesuaian kompensasi dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan karyawan, serta keseimbangan gaji dengan standar yang berlaku.

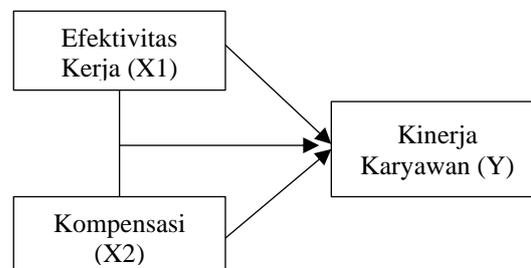
### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing (Afandi, 2022). Menurut Mangkunegara (2022), kinerja meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian keseluruhan tujuan organisasi. Dengan demikian, pemahaman terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, serta dukungan dari manajemen (Isnardono & Nicholas, 2024). Tingkat motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara dukungan manajemen yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang diharapkan.

### **KERANGKA BERPIKIR**

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menekankan hubungan antara efektivitas kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian kerangka berpikir yang dijelaskan maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. H1: Terdapat pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Inspect Indonesia.
2. H2: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Inspect Indonesia.
3. H3: Terdapat pengaruh simultan efektivitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Inspect Indonesia.

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, seperti dijelaskan oleh Sugiyono (2018), untuk menganalisis pengaruh efektivitas kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Sarana Inspect Indonesia, dengan populasi yang terdiri dari 58 karyawan yang diambil seluruhnya sebagai sampel (sampel jenuh).

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden, berisi pertanyaan terkait variabel yang diteliti. Pengukuran dilakukan dengan skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel penelitian (Tabel 1).

Tabel 1. Bobot pernyataan Skala *Likert*

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner yang telah disusun selanjutnya akan di uji validitas dan reliabilitasnya menggunakan aplikasi pengolah statistika SPSS. Uji validitas mengukur sejauh mana instrumen penelitian, seperti kuesioner, dapat menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran (Marselinus & Rudianto, 2024). Validitas ini mencakup validitas isi, konstruk, dan kriteria. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan menggunakan program SPSS versi 26, dimana nilai thitung (*corrected item total correlations*) dibandingkan dengan nilai rtabel berdasarkan rumus derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$ ). Item kuesioner dianggap valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%.

Uji reliabilitas menentukan konsistensi instrumen, yang dievaluasi menggunakan nilai Cronbach's Alpha (Dasli & Achmad, 2024). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Langkah-langkah uji reliabilitas meliputi penentuan hipotesis, penghitungan  $r$  hitung yang merujuk pada Cronbach Alpha, dan perbandingan hasil tersebut dengan batasan 0,6. Jika  $r$  Alpha positif dan lebih dari 0,6, instrumen dianggap reliabel; jika tidak, instrumen tersebut tidak reliabel.

Metode analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan, dimulai dengan analisis deskriptif yang mengumpulkan dan mengolah data untuk memberikan gambaran tentang masalah yang ada. Data akan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram. Selanjutnya, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas untuk memastikan distribusi normal dari variabel, uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk mengecek ketidaksamaan varian. Dalam uji multikolinearitas, nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) digunakan sebagai indikator, sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis grafik dan nilai signifikansi.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel dependen

berdasarkan dua atau lebih terhadap variabel independen. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots X_n \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
- X1 = Efektivitas kerja
- X2 = Kompensasi
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi variabel Efektivitas Kerja
- b2 = Koefisien regresi variabel Kompensasi.

Selain itu, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen; nilai  $R^2$  yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan baik. Uji ini juga dapat membantu mengetahui kontribusi efektivitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta persentase faktor-faktor yang tidak diteliti. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t, yang mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara individu, dan uji F, yang mengevaluasi pengaruh simultan semua variabel independen terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan atribut demografis yang penting untuk dianalisis dalam penelitian, karena informasi ini dapat memberikan wawasan mendalam mengenai profil populasi yang terlibat, serta potensi pengaruhnya terhadap variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, responden dibagi berdasarkan rentang usia, di mana 12% (7 orang) berusia antara 18-25 tahun, 31% (18 orang) berada dalam kelompok usia 26-31 tahun, 36% (21 orang) berusia 32-37 tahun, dan 21% (12 orang) berusia di atas 38 tahun. Penyajian data ini memberikan gambaran yang jelas mengenai distribusi usia karyawan, yang merupakan salah satu variabel penting dalam memahami dinamika tenaga kerja di perusahaan tersebut.

Selanjutnya, analisis mengenai jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas

responden adalah pria, dengan jumlah 40 orang (69%), sedangkan wanita sebanyak 18 orang (31%). Terkait dengan tingkat pendidikan, ditemukan bahwa 17% (10 orang) responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, 14% (8 orang) berpendidikan D3, 48% (28 orang) berpendidikan S1, dan 21% (12 orang) berpendidikan S2. Temuan ini mencerminkan komposisi pendidikan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas kerja di PT Sarana Inspect Indonesia, sekaligus memberikan konteks penting untuk analisis lebih lanjut terkait variabel yang diteliti. Penelitian sebelumnya oleh Febianti *et al.* (2023) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi berhubungan positif dengan produktivitas karyawan, sehingga hasil ini memberikan dasar untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai dampak karakteristik responden terhadap performa kerja di perusahaan.

### **Pengaruh Efektivitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk variabel efektivitas kerja (X1) yang disajikan dalam Tabel 2, seluruh data dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai Pearson Correlation untuk setiap indikator yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,258. Nilai r tabel diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah responden sebanyak 58 orang ( $df = 56$ ). Dengan nilai R Hitung > R Tabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur efektivitas kerja adalah valid.

Selain itu, hasil pengujian validitas untuk variabel kompensasi (X2) menunjukkan bahwa data valid (Tabel 3), dengan seluruh indikator memiliki nilai Pearson Correlation yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,258. Prosedur pengujian validitas sama dengan variabel efektivitas kerja, di mana nilai R Hitung dibandingkan dengan R Tabel. Karena nilai R Hitung dari setiap indikator untuk variabel kompensasi lebih besar dari r tabel, maka seluruh data dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil
Efektivitas Kerja (X1)	E1	0,855	0,258	Valid
	E2	0,691	0,258	Valid
	E3	0,563	0,258	Valid
	E4	0,515	0,258	Valid
	E5	0,693	0,258	Valid
	E6	0,813	0,258	Valid
	E7	0,751	0,258	Valid
	E8	0,892	0,258	Valid

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil
Kompensasi (X2)	K1	0,798	0,258	Valid
	K2	0,740	0,258	Valid
	K3	0,631	0,258	Valid
	K4	0,648	0,258	Valid
	K5	0,537	0,258	Valid
	K6	0,447	0,258	Valid
	K7	0,582	0,258	Valid
	K8	0,685	0,258	Valid

Sumber: Data Primer (2024)

Hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) disajikan dalam Tabel 4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, semua data valid karena nilai Pearson Correlation setiap indikator lebih besar dari r tabel yang sebesar 0,258. Dengan nilai R Hitung > R Tabel, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah valid, sehingga data yang diperoleh dari responden layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Validitas data ini penting karena memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel kinerja karyawan secara akurat dan konsisten.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,738	0,258	Valid
	KK2	0,693	0,258	Valid
	KK3	0,693	0,258	Valid
	KK4	0,411	0,258	Valid
	KK5	0,550	0,258	Valid
	KK6	0,523	0,258	Valid
	KK7	0,552	0,258	Valid
	KK8	0,739	0,258	Valid
	KK9	0,756	0,258	Valid
	KK10	0,822	0,258	Valid
	KK11	0,808	0,258	Valid
	KK12	0,726	0,258	Valid
	KK13	0,790	0,258	Valid

Sumber: Data Primer (2024)

Kemudian, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai stabilitas dan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan ketentuan bahwa variabel dianggap reliabel jika nilai Alpha > 0,5. Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap 58 responden, nilai Cronbach Alpha untuk variabel efektivitas kerja sebesar 0,870, kompensasi sebesar 0,791, dan kinerja karyawan sebesar 0,905 (Tabel 5). Ketiga variabel ini menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,5, yang menandakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan memenuhi syarat kualitas data yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
X1	0,870	8	Reliabel
X2	0,791	8	Reliabel
Y	0,905	13	Reliabel

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel efektivitas kerja (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,870, yang tergolong dalam kategori "Sangat Kuat." Ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan untuk

variabel efektivitas kerja konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel tersebut, sehingga hasil yang diperoleh dapat dianggap stabil dan akurat. Interpretasi hasil uji yang dilakukan merujuk kepada tabel interpretasi nilai reliabilitas Sugiyono (2017) (Tabel 6).

Tabel 6. Interpretasi Nilai Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.4 – 0.599	Cukup
0.6 – 0.799	Kuat
0.8 – 1.00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Selanjutnya, variabel kompensasi (X2) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,791, yang masuk dalam kategori "Kuat." Hal ini berarti bahwa instrumen pengukuran variabel kompensasi cukup andal dan mampu menghasilkan data yang konsisten, meskipun reliabilitasnya sedikit lebih rendah dibandingkan variabel efektivitas kerja.

Adapun variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,905, yang juga berada dalam kategori "Sangat Kuat." Dengan nilai ini, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan tingkat ketepatan yang sangat baik.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Berdasarkan Tabel 7, hasil Asymp. Sig. sebesar 0,200 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilainya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, data dianggap normal dan uji regresi dapat dilanjutkan.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,83355803

Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,076
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance.

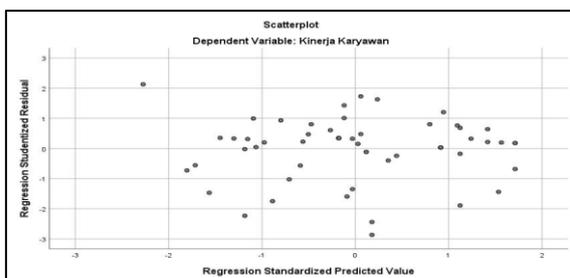
Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terjadi korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Berdasarkan Tabel 8, nilai VIF untuk variabel efektivitas kerja (X1) dan kompensasi (X2) adalah 3.893, lebih kecil dari 10, dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas, sehingga model regresi dapat dilanjutkan karena memenuhi asumsi non-multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
(Constant)	-2,427	2,601		-,933	,355	
Efektivitas	,631	,129	,414	4,901	,000	3,893
Kompensasi	1,045	,155	,568	6,729	,000	3,893

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa scatter plot tidak menunjukkan pola tertentu di atas maupun di bawah sumbu Y (Gambar 2). Hal ini mengindikasikan bahwa penyebaran data residual tidak mengikuti pola yang sistematis, yang menjadi salah satu tanda bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas, keberadaan pola tertentu pada scatter plot biasanya menunjukkan bahwa varians dari error tidak konstan, yang dapat memengaruhi validitas hasil regresi. Dengan tidak adanya pola yang jelas, asumsi dasar heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-2,427	2,601		-,933	,355
Efektivitas	,631	,129	,414	4,901	0,000
Kompensasi	1,045	,155	,568	6,729	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan persamaan regresi linear yang dihasilkan, diperoleh beberapa informasi penting. Pada Tabel 9 dapat terlihat bahwa, konstanta sebesar -2.427 menunjukkan bahwa jika efektivitas kerja dan kompensasi bernilai nol, kinerja karyawan akan bernilai negatif sebesar -2.427. Kedua, koefisien variabel efektivitas kerja (X1) sebesar 0.631 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan efektivitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.631, yang menandakan hubungan positif antara keduanya. Ketiga, koefisien variabel kompensasi (X2) sebesar 1.045 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.045, juga menunjukkan hubungan positif. Persamaan yang dihasilkan dari uji tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = -2.427 + 0.631 X1 + 1.045 X2 \quad (2)$$

Dalam uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan nilai korelasi R sebesar 0.948 (Tabel 10). Nilai Adjusted R Square sebesar 0.896 berarti 89.6% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel efektivitas kerja dan kompensasi, sedangkan 10.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 <sup>a</sup>	,899	,896	2,41615

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Efektivitas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa efektivitas kerja dan kompensasi masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Efektivitas kerja dengan nilai t hitung  $4.901 > t$  tabel 2.005 dan kompensasi dengan nilai t hitung  $6.729 > t$  tabel 2.005, keduanya signifikan dengan p-value  $0.000 < \alpha 0.05$ . Ini menegaskan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Inspect Indonesia.

Tabel 11. Hasil Uji F

Mode	Sum of Sq	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2867,268	2	1433,634	245,58	,000 <sup>b</sup>
Residual	321,077	55	5,838		
Total	3188,345	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Connstant), Kompensasi, Efektivitas

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap kinerja karyawan. Dengan F hitung  $245.580 > F$  tabel 3.168 dan p-value  $0.000 < \alpha 0.05$  (Tabel 11), disimpulkan bahwa efektivitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Inspect Indonesia, diketahui bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0.631 menunjukkan bahwa setiap peningkatan efektivitas kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.631. Selain itu, uji t menghasilkan nilai signifikan 0.000 yang berada di bawah taraf signifikansi 0.05, dengan t hitung sebesar 4.901,

lebih besar dari t tabel sebesar 2.005. Artinya, efektivitas kerja yang lebih tinggi secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, mendukung hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti studi oleh Syam (2020) yang menunjukkan pengaruh signifikan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian serupa oleh Purnasiwi & Alam (2022) juga mengkonfirmasi adanya hubungan positif antara efektivitas kerja dan kinerja pegawai dalam situasi *work-from-home*. Konsistensi dengan penelitian terdahulu ini menguatkan argumen bahwa efektivitas kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor swasta seperti di PT Sarana Inspect Indonesia.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif. Koefisien regresi sebesar 1.045 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.045. Uji t menunjukkan hasil signifikan dengan nilai p-value 0.000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, serta t hitung sebesar 6.729, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.005. Dengan demikian, hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Pemberian kompensasi yang sesuai, termasuk kompensasi tidak langsung seperti jaminan keselamatan kerja, asuransi kecelakaan, serta tunjangan kesehatan, dapat meningkatkan rasa aman karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Setyowati (2022) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan di sektor swasta. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, yang pada akhirnya meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan.

Uji simultan terhadap variabel efektivitas kerja dan kompensasi menghasilkan F hitung sebesar 245.580 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3.168, dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel independen ini berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, efektivitas kerja dan kompensasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang kuat dalam menentukan kinerja karyawan pada PT Sarana Inspect Indonesia. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Implikasi dari hal tersebut yaitu perusahaan perlu menyeimbangkan antara peningkatan efektivitas kerja dan pemberian kompensasi yang memadai untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Meskipun efektivitas kerja dan kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa ada 10.4% faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kondisi fisik serta mental karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada efektivitas kerja dan kompensasi, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu efektivitas kerja dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efektivitas kerja memiliki pengaruh yang kuat, di mana peningkatan dalam efektivitas kerja menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula, kompensasi yang diberikan perusahaan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan setiap peningkatan kompensasi yang diberikan diikuti oleh perbaikan kinerja. Secara simultan, efektivitas kerja dan kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi dalam meningkatkan performa karyawan.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, perusahaan disarankan untuk terus memprioritaskan peningkatan efektivitas kerja melalui program pelatihan yang lebih terstruktur, pengembangan keterampilan, dan pemantauan kinerja berkala. Hal ini akan membantu karyawan untuk terus berkembang dan mencapai target yang lebih tinggi. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa sistem kompensasi

yang diterapkan selalu relevan dengan kebutuhan karyawan, kompetitif dengan standar industri, dan mencerminkan kontribusi yang mereka berikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Admoesoprpto. (2020). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta: Gramedia.
- Affandi, P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Bandung: Zanafala.
- Akbar, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Universitas Swasta di Jakarta. *European Journal of Research and Reflection*, 5(5), 85-59.
- Dasli, A. P. E., & Achmad, R. (2024). Evaluasi Stres Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Tenaga Kerja di PT. Trivindo Sukses Mandiri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 17-21.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 198–204
- Mangkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Marselinus, Rudianto, A. (2024). Dampak Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Produk PT. Kartika Boga Lestari di AEON Mall Sentul City. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1): 6-11.
- Hasibuan, M. S. P (2017). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Isnardono, Nicholas, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kurir di PT Satria Antara Prima Tbk Cabang Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1): 27-32.
- Purnasiwi, R. A., & Alam, I. A. (2022). Pengaruh Efektivitas Kerja dan Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi COVID-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan*, 1(9): 1669-1680. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.219>

- Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Permata Birama Sakti). *Jurnal Parameter*, 7(1).
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, S. (2018). *Manajemen kinerja : Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Suparyadi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (2), 23-27.