

Semangat Kerja dan Kompensasi terhadap Upaya Peningkatan Efektivitas Karyawan PT. Putra Perkasa Sulawesi

Safrida^{1*}, Sri Wahyuni², Nurul Fadillah A.Azis³, Waty Rusman Saleh⁴

Email korespondensi: syafrika168x@gmail.com

^{1*,2,3,4}Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Sulawesi Selatan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya semangat kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas karyawan pada PT. Putra Perkasa Sulawesi. Untuk mengetahui pentingnya semangat kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas karyawan pada PT. Putra Perkasa Sulawesi. Metode Analisis yang digunakan yaitu Analisis Deskriptif, menggunakan data primer yang bersumber dari hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Adapun pengujian yang digunakan antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi linear berganda, dan Uji t (parsial), Uji F (Simultan), Uji R² (koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji t (Parsial) Variabel Semangat kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,536 > t_{tabel} = 2,036$ dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas karyawan. Sedangkan Hasil uji t (Parsial) variabel Kompensasi diperoleh $t_{hitung} = 4,077 > t_{tabel} = 2,036$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas karyawan. Dan Variabel semangat kerja dan kompensasi pada distribusi nilai F_{tabel} dengan probabilitas 0,05 maka ditemukan nilai $F_{hitung} = 16,356 > F_{tabel} = 3,295$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kata Kunci: Efektivitas karyawan; Kompensasi; Semangat kerja

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (*tenaga kerja*) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan. Dalam era globalisasi saat ini, semua perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri mereka sendiri untuk menghadapi kesulitan di masa depan agar dapat mencapai tujuan.

Dalam era globalisasi saat ini, semua perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri mereka sendiri untuk menghadapi kesulitan di masa depan agar dapat mencapai tujuan. Sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja dengan baik selama proses ini (Nur & Alfianto Anugrah Ilahi, 2023). Keberhasilan suatu organisasi baik besar

maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh kualitas sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Hartati & Mahmud, 2023). Jika perusahaan itu ingin maju dan menjadi leader, juga untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan mencapai tujuan sesuai yang diharapkan (Rustan ali & Firman Alimuddin, 2021).

Penting nya semangat kerja dan Kompensasi sangat berpengaruh Terhadap Upaya peningkatan Efektivitas Karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang di terima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat, yang efektif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dengan lebih cepat, dan menghasilkan nilai tambah yang signifikan bagi semua pihak terkait. Peningkatan efektivitas perusahaan tidak hanya penting bagi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi itu sendiri, tetapi juga berdampak luas pada berbagai pemangku kepentingan, termasuk anggota organisasi, karyawan, pemilik, pelanggan, dan masyarakat luas (Ilahi et al., 2024). Karyawan atau tenaga kerja merupakan unsur penggerak dari seluruh kegiatan organisasi atau perusahaan. Dimana semuanya terdapat perbedaan pengetahuan, keahlian karakter, kemampuan serta keterampilan kerja dari tenaga kerja tersebut (Irawati Nur, 2021).

PT. Putra Perkasa Sulawesi merupakan salah satu perusahaan di Provinsi Sulawesi Selatan yang bergerak dibidang Pertambangan dan Pabrik Batu Pecah/Stone Crusher/Pabrik Batu cipping, PT. Putra Perkasa Sulawesi didirikan oleh Alwi Hanna Sebagai Owner (Pemilik) pada Tahun 2021 yang berkantor pusat di Jln. Veteran, Paccongang, Paleteang Kab. Pinrang Sulawesi Selatan dengan dua divisi yaitu : Divisi tambang & Divisi Stone Crusher yang sudah memiliki kurang lebih 35 orang karyawan.

Bisnis ini merupakan salah satu bisnis yang dapat membantu perekonomian dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perusahaan tentunya harus mensejahterakan anggota perusahaan seperti karyawan agar tetap nyaman dalam bekerja dan berkontribusi yang maksimal kepada perusahaan, Salah satu cara untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan kompensasi. Untuk dapat mengoordinasikan tiap individu tersebut perusahaan memerlukan manajemen yang baik. Manajemen adalah proses mengoordinasikan seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan efektif dan efisien (Andi alfianto anugrah ilahi, 2023).

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (*tenaga kerja*) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Busro, 2018). Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek

terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola dan mempertahankan karyawannya sehingga mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Hartati & Putra Pandi, 2022).

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Wan M Rezki Rahmal, 2018). Menurut (Lutfi, 2018). Indikator semangat kerja yaitu : (1) Presensi, (2) Kerja sama, (3) Tanggung jawab, (4) Kegairahan bekerja dan (5) Hubungan yang harmonis.

Kompensasi

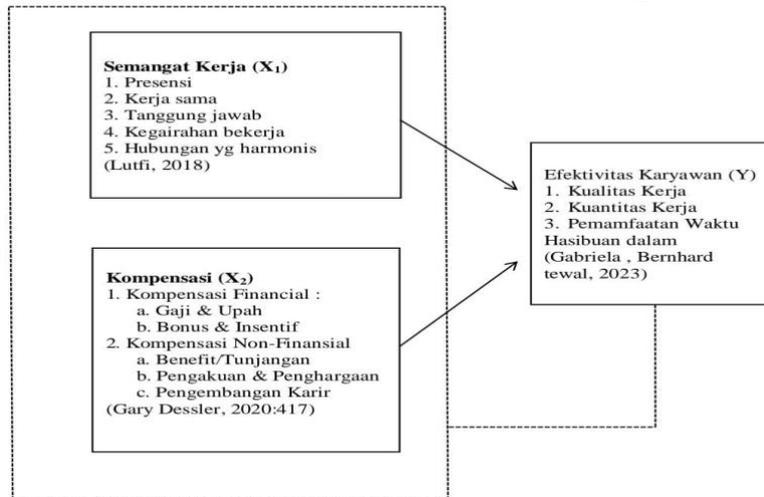
Kompensasi adalah penggantian atau imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai hasil dari pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya. Ini bisa berupa gaji, tunjangan, bonus, atau bentuk imbalan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya dalam organisasi atau perusahaan yang tidak sekedar hanya dalam bentuk financial saja tetapi juga non financial (Wan M Rezki Rahmal, 2018). Indikator Kompensasi Menurut (Gary Dessler, 2020) Konsep Kompensasi ada 2 yaitu : Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial.

Efektivitas Karyawan

Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu "efektivitas" dan "kerja". Efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (*output*). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut (Rizal P Lubis, 2020) Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan dimana diraihinya sebuah keberhasilan sebuah instansi, lembaga, maupun kelompok untuk mencapai rencana. Menurut Hasibuan karyawan adalah seorang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu (Fabiana Meijon Fadul, 2019). Adapun beberapa indikator untuk mengukur Efektivitas karyawan dalam bekerja menurut Hasibuan (2018 : 105) yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, dan Pemamfaatan waktu. Upaya peningkatan efektivitas karyawan merupakan suatu strategi yang vital bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Gabriela , Bernhard tewal, 2023). Berikut upaya yang dapat di lakukan dalam meningkatkan Efektivitas Karyawan dalam bekerja : (1)Pelatihan dan Pengembangan Karyawan (2) Pemberian Umpan Balik (*Feedback*)(3)Pendelegasian yang Efektif (4)Penyusunan Tujuan yang terukur dan tantangan (5)Peningkatan Komunikasi dan Kolaborasi.

Dengan menerapkan upaya-upaya ini secara konsisten dan komprehensif, Perusahaan dapat meningkatkan efektivitas karyawan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan kesuksesan Perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai Visi & Misi PT. Putra Perkasa Sulawesi.

Adapun Kerangka Konsep dalam Penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Ket : Berpengaruh secara Parsial : ———→
 Berpengaruh secara Simultan : -----→

Metode Analisis

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019) , sebagai alat ukur skala likert.

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner (Sugiyono, 2019). Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel.

Uji reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara Cronbach alpha dan nilai r tabel.

Analisis Regresi linier berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Model regresi linier berganda dengan memakai program SPSS Versi 23.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji Parsial(Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Dengan tingkat signifikan 0,05 artinya adalah kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan mempunyai propabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

Uji simultan(Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah secara simultan variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Deskripsi dari responden di ambil dari pengumpulan data primer yang di lakukan dengan mengumpulkan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 35 responden yaitu seluruh karyawan PT. Putra Perkasa Sulawesi. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja karyawan. Dengan menggunakan analisis presentase dari kuesioner yang dibagikan kepada 35 responden sebagai sampel, maka diperoleh data PT. Putra perkasa Sulawesi memiliki karyawan dengan jenis kelamin laki-laki adalah 25 orang dan perempuan 10 orang, selanjutnya mayoritas usia karyawan 20-30 tahun yakni sebanyak 24 orang, kemudian ditinjau dari pendidikan terakhir mayoritas berpendidikan SMA sederajat sebanyak 18 orang, serta rata-rata masa kerja 1-2 tahun sebanyak 17 orang.

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 35, maka besarnya $df = 35-2 = 33$. Dimana $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar

0,333. Berikut adalah hasil olah data validitas dengan menggunakan SPSS Versi 23.

Tabel 1 Uji Validitas Semangat Kerja (X1)

Nomor butir	Korelasi Item Total (r hitung)	r tabel	Keterangan
X1.1a	0,763	0,333	Valid
X1.1b	0,528	0,333	Valid
X1.2a	0,651	0,333	Valid
X1.2b	0,503	0,333	Valid
X1.3a	0,576	0,333	Valid
X1.3b	0,403	0,333	Valid
X1.4a	0,630	0,333	Valid
X1.4b	0,615	0,333	Valid
X1.5a	0,567	0,333	Valid
X1.5b	0,647	0,333	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Kompensasi (X2)

Nomor butir	Korelasi Item Total (r hitung)	r tabel	Keterangan
X2.1a	0,808	0,333	Valid
X2.1b	0,525	0,333	Valid
X2.2a	0,570	0,333	Valid
X2.2b	0,433	0,333	Valid
X2.3a	0,664	0,333	Valid
X2.3b	0,618	0,333	Valid
X2.4a	0,621	0,333	Valid
X2.4b	0,634	0,333	Valid
X2.5a	0,523	0,333	Valid
X2.5b	0,637	0,333	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Efektivitas Karyawan (Y)

Nomor butir	Korelasi Item Total (r hitung)	r tabel	Keterangan
Y.1a	0,666	0,333	Valid
Y.1b	0,379	0,333	Valid
Y.2a	0,405	0,333	Valid
Y.2b	0,624	0,333	Valid
Y.3a	0,672	0,333	Valid
Y.3b	0,719	0,333	Valid

Berdasarkan tabel 1, 2, dan 3 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel X₁, X₂ dan Y adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kategori Reliabilitas
Semangat kerja (X ₁)	0,790	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,802	Reliabel
Efektivitas Karyawan (Y)	0,613	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa pada variabel Semangat kerja (X₁) nilai *cronbach Alpha* sebesar 0,790 masuk dalam kategori reliabel, Variabel kompensasi (X₂) nilai *cronbach Alpha* sebesar 0,802 masuk dalam kategori reliabel dan variabel efektivitas karyawan (Y) nilai *cronbach Alpha* sebesar 0,613 juga masuk dalam kategori reliabe

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.549	2.780		2.715	.011
	Semangat kerja	.148	.059	.332	2.536	.016
	Kompensasi	.253	.062	.534	4.077	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas karyawan

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur dan meramalkan nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. (1)Variabel Semangat kerja (X₁), mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0,148. Nilai koefisien yang positif membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara semangat kerja terhadap efektivitas karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa nilai efektivitas karyawan akan mengalami peningkatan jika semangat kerja di naikkan. Dari perhitungan SPSS Versi 23, nilai probabilitas semangat kerja sebesar (0,016) sehingga probabilitas (0,016 < 0,05) artinya ada pengaruh signifikan variabel semangat kerja terhadap efektivitas karyawan. (2)Variabel Kompensasi (X₂), mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0,253. Nilai koefisien yang positif membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap efektivitas karyawan . Hal ini menggambarkan bahwa nilai efektivitas karyawan akan mengalami peningkatan jika kompensasi di naikkan. Dari perhitungan SPSS Versi 23, nilai probabilitas kompensasi sebesar (0,000) sehingga probabilitas (0,000 < 0,05) artinya

ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap efektivitas karyawan.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas karyawan PT. Putra perkasa Sulawesi. Dimana diketahui variabel semangat kerja $t_{hitung} = 2,536 > t_{tabel} = 2,036$ dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas karyawan. Variabel semangat kerja (X_1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 2,536. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semangat kerja terhadap efektivitas karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa efektivitas karyawan mengalami kenaikan dari semangat kerja. Dari SPSS Versi 23, nilai probabilitas semangat kerja sebesar (0,016) sehingga probabilitas ($0,016 < 0,05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel semangat kerja terhadap efektivitas karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.549	2.780		2.715	.011
	Semangat kerja	.148	.059	.332	2.536	.016
	Kompensasi	.253	.062	.534	4.077	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas karyawan

Dari Uji parsial digunakan untuk menunjukkan bahwa seberapa jauh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} sebesar 2,036. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa: (1) Semangat kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,536 > t_{tabel} = 2,036$ dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas karyawan. Hal ini bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap efektivitas karyawan. (2) Kompensasi diperoleh $t_{hitung} = 4,077 > t_{tabel} = 2,036$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas karyawan. Hal ini bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap efektivitas karyawan.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas karyawan PT. Putra perkasa Sulawesi. Dimana diketahui variabel semangat kerja $t_{hitung} = 4,077 > t_{tabel} = 2,036$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas karyawan. Variabel kompensasi (X_2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 4,077. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kompensasi terhadap efektivitas karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa efektivitas karyawan mengalami kenaikan dari kompensasi. Dari SPSS Versi 23, nilai probabilitas kompensasi sebesar (0,000) sehingga probabilitas ($0,000 < 0,05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap efektivitas karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.944	2	39.472	16.356	.000 ^b
	Residual	77.227	32	2.413		
	Total	156.171	34			

a. Dependent Variable: Efektivitas karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Semangat kerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,356 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} , maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dengan probabilitas 0,05 maka ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 3,295. Hal ini berarti $F_{hitung} = 16,356 > F_{tabel} = 3,295$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai $F_{hitung} = 16,356 > F_{tabel} = 3,295$ sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati angka 100%, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.475	1.553

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Semangat kerja

Pada tabel 8 diatas penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau biasa disebut R Square (R^2) tersebut adalah 0,505 yang berarti bahwa variabel independen yaitu semangat kerja & kompensasi mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu efektivitas karyawan sebesar 50,5% sedangkan sisanya sebesar 49,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti, disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan lain-lainnya. Dari hasil yang didapatkan pada penelitian ini bahwa variabel semangat kerja dan kompensasi terhadap efektivitas karyawan PT. Putra perkasa sulawesi memiliki pengaruh sebesar 0,505 atau 50,5% sedangkan sisanya 49,5 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan lain-lainnya.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut : (1) Hasil uji t (Parsial) Variabel Semangat kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,536 > t_{tabel} = 2,036$ dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas karyawan . Hal ini bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap efektivitas karyawan. Sedangkan Hasil uji t (Parsial) variabel Kompensasi diperoleh $t_{hitung} = 4,077 > t_{tabel} = 2,036$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas karyawan . Hal ini bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap efektivitas karyawan. (2)Variabel semangat kerja & kompensasi pada distribusi nilai F_{tabel} dengan probabilitas 0,05 maka ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 3,295. Hal ini berarti $F_{hitung} = 16,356 > F_{tabel} = 3,295$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Daftar Pustaka

Andi alfianto anugrah ilahi, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap kinerja Karyawan PT.Bank Sulsebar. *Jurnal Manajemen,Akuntansi,Ekonomi* 2023, 44–50.

- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *Kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.* 8–41.
- Gabriela , Bernhard tewal, A. B. hasan jan. (2023). *Pengaruh keahlian kerja ,Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Efektivitas kerja perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan Jurnal EMBA Vol . 11 No . 4 Oktober 2023 , Hal . 735-747.* 11(4), 735–747.
- Gary Dessler. (2020). *Konsep Kompensasi ada dua yaitu Kompensasi financial & non Financial* (p. 417).
- Hartati, H., & Mahmud, M. (2023). Efek Kompensasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service Rs. Fatima Kota Parepare. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 683–693. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4518%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/4518/2942>
- Hartati, & Putra Pandi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512–524. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.446>
- Ilahi, A. A. A., Arifuddin, A., Ibrahim, D., & Muslimin, U. (2024). Pelatihan Manajemen Organisasi Dan Kepemimpinan Untuk Peningkatan Efektivitas Organisasi UKM Di Institut Ilmu Sosial Dan Bisnis Andi Sapada. *BESIRU : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 125–130. <https://doi.org/10.62335/qbakxd12>
- Irawati Nur. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 139–151. <http://www.journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/view/66>
- Lutfi, S. (2018). *Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantorcamat somba opu kabupaten gowa.* 1–50. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6276-Full_Text.pdf
- Nur, I., & Alfianto Anugrah Ilahi, A. (2023). *Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kisel Makassar.* 3, 2023.
- Rizal P Lubis. (2020). *Analisis efektifitas kerja pada karyawan Pt. Jasa Tirta Energi. Universitas Koperasi Indonesia.* <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/1869/1753/8681>
- Rustan ali & Firman Alimuddin. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 126.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*



Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024

e-issn : 2621 - 8186

DOI : <https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1002>

Wan M Rezki Rahmal. (2018). *Pengaruh semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Lestari.*