

Pengaruh Intensitas Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Alam Permai Palembang

Desti Tantiana^{1*}, Roswaty², Shafiera Lazuarni³

^{1*,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia.

Email: 2016510085@students.uigm.ac.id^{1*}, rosваты@uigm.ac.id², shafieralazuarni@uigm.ac.id³

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh intensitas kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Alam Permai Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan Teknik Slovin, dengan menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan dalam suatu populasi yang besar dan terbatas dengan rumus Slovin. Sampel yang digunakan sebanyak 222, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Data yang diperoleh melalui sebaran kuesioner diolah menggunakan IBM SPSS versi 25.0 dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa intensitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dipengaruhi secara signifikan.

Kata kunci: Pengaruh Intensitas Kerja; Kinerja Karyawan; PT Sinar Alam Permai.

Abstract. This study aims to determine the effect of work intensity and work effectiveness on employee performance at PT Sinar Alam Permai Palembang. This study uses a quantitative approach. Sampling uses the Slovin Technique, by calculating the number of samples needed in a large and limited population with the Slovin formula. The sample used was 222, the sampling technique used random sampling. Data obtained through questionnaire distribution were processed using IBM SPSS version 25.0 with multiple linear regression analysis techniques. The results of hypothesis testing indicate that the work intensity variable has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the work effectiveness variable has a positive and significant effect on employee performance partially. The influence of the independent variables on the dependent variable can be significantly influenced.

Keywords: The Influence of Work Intensity; Employee Performance; PT Sinar Alam Permai.

Pendahuluan

Kunci keberhasilan suatu organisasi, baik itu instansi atau perusahaan, sangat bergantung pada peran penting sumber daya manusia sebagai individu yang produktif dan menjadi penggerak organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang tak tergantikan dan menjadi faktor sentral dalam keberlangsungan organisasi, karena organisasi diciptakan untuk memenuhi kebutuhan manusia berdasarkan visi dan tujuan yang telah ditetapkan (Ramadhani *et al.*, 2023). Irmayani (2022) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien. Suriadi (2021) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan figur sentral dari suatu organisasi atau perusahaan, dan agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, suatu perusahaan menggunakan metode terbaik untuk meningkatkan *kinerja* karyawan. Manajemen sumber daya juga merupakan bagian penting dalam mendukung kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individu (Ramadhani *et al.*, 2023).

Penggunaan sumber daya manusia yang diterapkan pada fungsi manajemen sumber daya manusia dapat berupa perencanaan, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan dalam bentuk-bentuk hubungan industrial lainnya. Dewi *et al.* (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dan penentu keberhasilan serta kegagalan dalam suatu organisasi. Menurut Ningrat & Mulyana (2022), intensitas kerja adalah ukuran dari besarnya tekanan kerja yang harus dihadapi oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, serta tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan. Intensitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tuntutan pekerjaan, beban kerja, jenis tugas yang dilakukan, dan lingkungan kerja (Sulaila & Kartini, 2026). Intensitas kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan kurangnya fokus, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi

kinerja karyawan (Salsabila, 2025). Efektivitas kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Intensitas kerja sebagai jumlah dan jenis tugas yang harus dilakukan oleh karyawan dalam waktu tertentu, serta tingkat kesulitan dan tekanan kerja yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas tersebut (Alhidayatullah *et al.*, 2023). Menurut Wau (2022), efektivitas diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan atau sasaran kerja yang telah ditentukan secara efisien dan efektif. Hal ini melibatkan kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik, fokus pada tugas yang penting, dan melakukan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Efektivitas juga dapat merujuk pada kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan *bisnis* yang telah ditetapkan, seperti meningkatkan penjualan atau keuntungan, dan melakukan hal tersebut dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Nanik *et al.*, 2024). Intensitas dan efektivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi *kinerja* perusahaan secara keseluruhan. Jika karyawan bekerja dengan intensif dan efektif, maka *kinerja* perusahaan dapat meningkat. Namun, jika karyawan tidak bekerja dengan intensif dan efektif, maka *kinerja* perusahaan dapat menurun (Pamungkas & Nursyamsi, 2024).

Perusahaan yang ingin tetap kompetitif dan sukses dalam *bisnisnya* perlu memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, kualitas produk, dan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Setiyoni, 2024). PT Sinar Alam Permai (Wilmar Group) Palembang adalah sebuah perusahaan asing yang masuk dalam kategori Penanaman Modal Asing (PMA) dan merupakan anak perusahaan dari Wilmar Group. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1984 dan berfokus pada kegiatan pengolahan minyak sawit kasar menjadi minyak goreng, serta pengolahan inti sawit untuk menghasilkan minyak inti sawit (*Palm Kernel Oil*, PKO). Industri kelapa sawit terdiri dari beberapa segmen, seperti budidaya

perkebunan, pabrik kelapa sawit, industri pengolahan, dan perdagangan. Segmen perkebunan dan pabrik minyak kelapa sawit adalah industri yang banyak digeluti di Indonesia. Selain itu, perusahaan ini juga memproduksi minyak sayur dengan merek Sovia. Pimpinan perusahaan memiliki harapan besar kepada karyawan untuk dapat meningkatkan *kinerja* perusahaan agar dapat mencapai tujuan secara maksimal. PT Sinar Alam Permai (Wilmar Group) mengalami perkembangan yang pesat sejak saat itu. Perusahaan meningkatkan produksinya dari 100 ton per hari menjadi 600 ton per hari dengan membangun unit pabrik II. Kemudian pada tahun 1997, perusahaan membangun pabrik III dengan kapasitas produksi sebesar 1000 ton per hari. Penambahan kapasitas produksi terus dilakukan untuk memenuhi permintaan minyak goreng yang terus meningkat. Saat ini, kapasitas produksi PT Sinar Alam Permai mencapai 2100 ton per hari, dengan pabrik I memiliki kapasitas produksi sebesar 300 ton per hari, pabrik II sebesar 700 ton per hari, dan pabrik III sebesar 1100 ton per hari. Karyawan di PT Sinar Alam Permai Palembang mengalami *kinerja* yang kurang efektif karena mereka dihadapkan pada intensitas kerja yang terlalu tinggi. Hal ini disebabkan oleh permintaan pasar yang terus meningkat, sementara jumlah karyawan yang tersedia mengalami penurunan signifikan.

Pada awalnya, perusahaan memiliki 800 karyawan, namun saat ini jumlah tersebut telah berkurang menjadi 500 dan belum ada penambahan karyawan yang dilakukan hingga saat ini akibat pandemi COVID-19. Dari jumlah pekerjaan yang berlebihan akan memicu menurunnya efektivitas terhadap *kinerja* karyawan. Karyawan yang merasa terlalu lelah dan terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang terus meningkat akan cenderung kehilangan fokus, konsentrasi, dan produktivitasnya. Selain itu, kondisi seperti ini juga dapat memicu terjadinya stres kerja dan kelelahan fisik serta mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Jika kondisi ini dibiarkan terus menerus, maka akan dapat menimbulkan dampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental karyawan, serta dapat berdampak pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Efektivitas kerja dapat

terganggu ketika intensitas kerja atau beban pekerjaan terlalu tinggi. Pekerja mungkin merasa kelelahan dan sulit untuk berkonsentrasi, sehingga *kinerja* mereka menurun. Jumlah pekerjaan yang terlalu banyak juga dapat menyebabkan penyebaran waktu dan sumber daya yang terbatas. Pekerja mungkin merasa kesulitan untuk memprioritaskan tugas yang harus dilakukan dan akhirnya malah menunda-nunda penyelesaian tugas-tugas yang seharusnya diutamakan. Hal ini dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara intensitas kerja dan *kinerja* karyawan. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2025) menyimpulkan bahwa intensitas kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *kinerja* karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika tingkat intensitas kerja meningkat, *kinerja* karyawan cenderung menurun. Faktor-faktor seperti kelelahan fisik dan mental, stres, dan kurangnya kepuasan kerja dapat menjadi penyebab penurunan *kinerja* dalam situasi intensitas kerja yang tinggi. Namun, terdapat juga penelitian lain yang dilakukan oleh Setiyoni (2024) yang menemukan hasil yang berbeda. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa intensitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja* karyawan.

Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa ketika intensitas kerja dikelola dengan baik, karyawan dapat meresponsnya dengan peningkatan *kinerja*. Hal ini dapat disebabkan oleh motivasi yang muncul dari tantangan kerja yang tinggi, kepuasan pribadi dalam menyelesaikan tugas, dan meningkatnya efisiensi kerja. Perbedaan temuan antara penelitian Dhanurdhara *et al.* (2022) menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dijelaskan dan dipahami lebih lanjut. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berbeda pada *kinerja* karyawan, seperti perbedaan dalam sistem manajemen, budaya organisasi, dan karakteristik karyawan yang diteliti. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang bertujuan untuk menjelaskan perbedaan temuan tersebut dan memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara intensitas kerja dan *kinerja* karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan

intensitas kerja yang diberikan kepada karyawan dan menentukan intensitas kerja yang realistis dan sesuai dengan kemampuan mereka. Perusahaan juga harus memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup kepada karyawan untuk memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa terlalu banyak tekanan. Karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh intensitas kerja dan efektivitas kerja terhadap *kinerja* karyawan PT Sinar Alam Permai Palembang.

Tinjauan Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Pahira & Rinaldy (2023), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan manusia dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien, memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, manajemen SDM juga bertujuan untuk memastikan kesejahteraan, keselamatan, dan keamanan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi seluruh pihak yang terlibat dalam organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Manajemen SDM memiliki tugas untuk merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengendalikan SDM agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam menjalankan tugasnya, manajemen SDM harus memperhatikan berbagai aspek, seperti perekrutan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi *kinerja*, penggajian, dan pengembangan karir karyawan. Dengan menjalankan tugasnya dengan baik, manajemen SDM dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang.

Intensitas Kerja

Menurut Setiyoni (2024), intensitas kerja adalah ukuran dari besarnya tekanan kerja yang harus dihadapi oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, serta tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan. Intensitas kerja merupakan suatu ukuran dari besarnya tuntutan yang

diberikan pada seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, baik dalam hal jumlah tugas maupun besarnya tekanan kerja yang harus dihadapi. Intensitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, tingkat kesulitan tugas, besarnya tekanan dari atasan atau lingkungan kerja, serta sumber daya yang tersedia. Intensitas kerja dapat berdampak pada *kinerja* kerja, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana individu atau kelompok mampu mengatasi tuntutan dan tekanan kerja yang diberikan. Intensitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai pemicu seperti beban kerja, tekanan kerja, dan lingkungan kerja. Intensitas kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental, serta berpotensi menurunkan *kinerja* dan produktivitas (Pamungkas & Nursyamsi, 2024). Menurut Salsabila (2025), faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas kerja, yaitu jumlah tugas yang harus diselesaikan, tingkat kesulitan tugas, tekanan dan batas waktu yang ketat, serta sumber daya yang tersedia. Tingkat kompleksitas tugas, serta kondisi lingkungan kerja juga berperan.

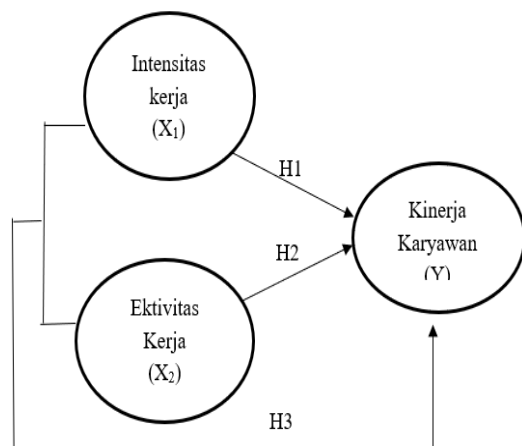
Efektivitas Kerja

Menurut Wau (2022), efektivitas diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan atau sasaran kerja yang telah ditentukan secara efisien dan efektif. Menurut Ningrat & Mulyana (2022), efektivitas kerja merupakan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan tepat, sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Efektivitas kerja dapat diukur dari seberapa baik seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan kerja dengan memperhatikan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif (Wau, 2022). Efektivitas kerja karyawan yang baik mengacu pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang meliputi berbagai aspek, seperti pencapaian target penjualan, pencapaian produksi, pencapaian keuntungan, dan pencapaian tujuan-tujuan lain yang telah ditetapkan dalam organisasi. Efektivitas kerja menjadi hal yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi. Efektivitas kerja bukan hanya tentang seberapa cepat atau seberapa banyak

karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka, tetapi juga tentang sejauh mana karyawan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Efektivitas kerja yang baik juga dapat mengukur keberlangsungan hidup serta kesuksesan suatu organisasi, baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang.

Kinerja

Menurut Abidah (2023), *kinerja* merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi. Ramadhani *et al.* (2023) menyatakan bahwa *kinerja* adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. *Kinerja* tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga mencakup proses atau cara yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Menurut Adistia (2022), *kinerja* merujuk pada kemauan dan kemampuan seseorang atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya, dan menghasilkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1: Diduga Intensitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Alam Permai Palembang.

H2: Diduga Efektivitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Alam Permai Palembang.

H3: Diduga Intensitas Kerja dan Efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh intensitas kerja dan efektivitas kerja terhadap *kinerja* karyawan PT Sinar Alam Permai Palembang. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menekankan pada pengukuran variabel secara numerik serta pengujian hipotesis melalui analisis statistik. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari hingga Mei 2023. Penelitian ini dilakukan di PT Sinar Alam Permai Palembang, yang berlokasi di Jl. Sabar Jaya 21, Prajen, Kecamatan Banyuasin I, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, serta sumber tertulis lain yang relevan dengan penelitian dan telah diolah oleh pihak lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Alam Permai Palembang yang berjumlah 500 karyawan. Penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik Slovin, yaitu teknik penentuan sampel dengan menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan dalam suatu populasi yang besar dan terbatas dengan rumus Slovin yaitu $n = \frac{N}{1+N(e^2)}$, di mana n adalah ukuran sampel yang dibutuhkan, N adalah jumlah populasi, dan e adalah tingkat kesalahan yang ditemukan. Sehingga didapat sampel dalam penelitian ini sebanyak 222. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 dan pengolahan data lebih lanjut. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik, uji instrumen, uji validitas, dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F untuk menguji pengaruh secara parsial, simultan, dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Gambaran umum yang diperoleh selama penelitian pada PT Sinar Alam Permai Palembang, data-data tersebut akan dianalisis dengan jumlah sampel sebanyak 222 responden. Setelah kuesioner dikirimkan

kepada responden, dan data yang terkumpul telah diolah, penulis akan menganalisis setiap pernyataan dalam kuesioner melalui serangkaian langkah-langkah untuk membuat tabel atau rangkuman data yang relevan dan dapat dipahami.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	N	%
1	Laki-laki	148	66,7 %
2	Perempuan	74	33,3%
Jumlah		222	100 %

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari total 222 sampel responden yang diamati dalam penelitian ini, 148 sampel (66,7%) merupakan responden laki-laki. Sedangkan sisanya yakni 74 orang merupakan responden perempuan

(33,3%). Dari hasil ini dapat dikatakan mayoritas merupakan responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	N	%
< 20	5	2,3
20-29 Tahun	83	37,4
30-39 Tahun	85	38,3
40-49 Tahun	34	15,3
50-60 Tahun	14	6,3
> 60 Tahun	1	0,5
Jumlah	222	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 222 sampel responden yang diamati dalam penelitian ini, 85 sampel (38,3%) merupakan responden yang berusia 30-39 tahun. Kelompok umur terendah, jika dilihat dari frekuensinya, yakni sebanyak 1 orang (0,5%) terdapat pada kelompok umur > 60 tahun yang bekerja sebagai petugas kebersihan dan merupakan karyawan harian saja. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan PT Sinar Alam Permai

Palembang merupakan usia produktif 30-39 tahun.

Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Berikut ini adalah hasil uji normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		222
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64640394
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.039
	Negative	-.51

Test Statistic	.51
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Tabel 3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, nilai signifikansi uji normalitas metode *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05, artinya data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Data dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	4.753	1.366	-	3.479	.001	-	-
X1	.620	.077	.453	8.007	.000	.562	1.778
X2	.689	.098	.400	7.059	.000	.562	1.778

Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel independen > 0,10. Di samping itu, nilai VIF seluruh variabel independen juga < 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.088	.845		4.837	.000
Intensitas Kerja (X1)	-.017	.048	-.031	-.354	.724
Efektivitas Kerja (X2)	-.098	.060	-.144	-1.626	.105

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser pada taraf signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel intensitas kerja sebesar 0,724 dan efektivitas kerja sebesar 0,105. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan tiga instrumen pengukuran, yaitu variabel intensitas kerja (X1) sebanyak 5 item, efektivitas kerja (X2) sebanyak 4 item, dan kinerja pegawai (Y) sebanyak 7 item. Data diukur menggunakan skala Likert, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Menurut Ghozali (2016), instrumen yang baik harus memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Signifikansi	R Tabel	Taraf Sig.	Keterangan
Intensitas Kerja (X1)	X1.1	0.842	0,000	0,300	0,050	Valid
	X1.2	0.824	0,000	0,300	0,050	Valid
	X1.3	0.833	0,000	0,300	0,050	Valid
	X1.4	0.853	0,000	0,300	0,050	Valid
	X1.5	0.789	0,000	0,300	0,050	Valid
Efektivitas Kerja (X2)	X2.1	0.915	0,000	0,300	0,050	Valid
	X2.2	0.850	0,000	0,300	0,050	Valid
	X2.3	0.823	0,000	0,300	0,050	Valid
	X2.4	0.813	0,000	0,300	0,050	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0.845	0,000	0,300	0,050	Valid
	Y1.2	0.793	0,000	0,300	0,050	Valid
	Y1.3	0.848	0,000	0,300	0,050	Valid
	Y1.4	0.813	0,000	0,300	0,050	Valid
	Y1.5	0.791	0,000	0,300	0,050	Valid
	Y1.6	0.784	0,000	0,300	0,050	Valid
	Y1.7	0.799	0,000	0,300	0,050	Valid

Tabel 6, menunjukkan bahwa mayoritas indikator yang menyusun masing-masing variabel memiliki R hitung > R tabel (atau nilai sig. < alpha), yang artinya secara keseluruhan item pertanyaan telah valid dan dapat digunakan untuk tahapan analisis selanjutnya. Instrumen pernyataan bernilai valid jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,300) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, sehingga data dapat dipercaya dan diandalkan. (Ghozali, 2016).

Tabel 7. Hasil Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Taraf	Keterangan
Intensitas Kerja (X1)	5	0,886	0,600	Reliable
Efektivitas Kerja (X2)	4	0,872	0,600	Reliable
Kinerja karyawan (Y)	7	0,913	0,600	Reliable

Tabel 7, diperoleh bahwa ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, secara keseluruhan memiliki nilai *Cronbach Alpha* variabel > nilai standar (0,60) yang artinya variabel telah memiliki nilai reliabilitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menjawab perumusan masalah serta membuktikan hipotesis penelitian, dengan mengetahui bagaimana pengaruh intensitas kerja dan efektivitas kerja secara parsial (individu) dan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Alam permai Palembang.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	4.753	1.366		3.479	.001
Intensitas kerja	.620	.077	.453	8.007	.000
Efektivitas kerja	.689	.098	.400	7.059	.000

Berdasarkan Tabel 8, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

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

$$Y = 4.753 + 0,620X_1 + 0,689X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi intensitas kerja (X1) sebesar 0,620 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan intensitas kerja akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,620. Nilai positif berarti hubungan keduanya searah, sehingga semakin tinggi intensitas kerja, semakin tinggi pula kinerja.

- 2) Koefisien regresi efektivitas kerja (X2) sebesar 0,689 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan efektivitas kerja akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,689. Nilai positif berarti hubungan keduanya searah, sehingga semakin tinggi efektivitas kerja, semakin tinggi pula kinerja.

Hasil Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu intensitas kerja dan efektivitas kerja, secara individual terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2016).

Tabel 9. Hasil Hasil uji-T (Parsial)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	4.753	1.366		3.479	.001
Intensitas kerja	.620	.077	.453	8.007	.000
Efektivitas kerja	.689	.098	.400	7.059	.000

Berdasarkan Tabel 9, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji t, variabel intensitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $8,007 > t\text{-tabel } 1,97086$. Dengan demikian, H0 ditolak dan hipotesis diterima pada karyawan PT Sinar Alam Permai Palembang.
- 2) Berdasarkan hasil uji t, variabel efektivitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan

nilai t-hitung $7,059 > t\text{-tabel } 1,97086$. Dengan demikian, H0 ditolak dan hipotesis diterima pada karyawan PT Sinar Alam Permai Palembang.

Uji F (Anova)

Analisis uji F (anova) dilakukan untuk menguji tingkat kelayakan model persamaan regresi linier ganda dan tingkat keberartian pengaruh intensitas kerja (X1) dan efektivitas kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2371.624	2	1185.812	167.786	.000b
Residual	1547.763	219	7.067		
Total	3919.387	221			

Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($167.786 > 3.04$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak Hipotesis diterima yang artinya variabel

intensitas kerja (X_1) dan (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.601	2.65846

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai R Square 0,605 atau 60,5%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel intensitas kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan t -hitung sebesar 8,007 yang lebih besar dari t -tabel 1,97086. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja* karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian Setiyoni (2024) yang menyatakan bahwa intensitas kerja mencakup faktor-faktor seperti tingkat keaktifan, fokus, dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas. Ketika karyawan menunjukkan intensitas kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan pekerjaan. Intensitas kerja yang tinggi mencerminkan motivasi yang kuat, sehingga karyawan bekerja dengan lebih giat, berorientasi pada detail, memiliki konsentrasi tinggi, serta menghindari pemborosan waktu, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap *kinerja* secara keseluruhan. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis untuk variabel efektivitas kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan t -hitung sebesar 7,059 yang lebih besar dari t -tabel 1,97086. Hasil ini membuktikan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja* karyawan secara parsial. Hal ini sejalan dengan penelitian Puspita (2024) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas kerja, maka *kinerja* karyawan akan meningkat. Senada dengan hal tersebut, Syam (2020) menjelaskan bahwa efektivitas kerja mencerminkan

kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan secara efisien. Karyawan yang efektif mampu mengelola waktu, sumber daya, dan tugas dengan baik sehingga menghasilkan kualitas kerja yang memenuhi standar perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh Purnasiwi dan Alam (2022) yang menegaskan bahwa pengembangan keterampilan dan pengelolaan waktu yang baik merupakan kunci untuk meningkatkan *kinerja* karyawan. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F -hitung sebesar 167,786 yang lebih besar dari F -tabel 3,04 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas kerja dan efektivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *kinerja* karyawan PT Sinar Alam Permai Palembang.

Temuan ini sejalan dengan Mulya (2020) yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut merujuk pada tingkat keaktifan, fokus, dan dedikasi karyawan. Alhidayatullah *et al.* (2023) juga menyoroti pentingnya efektivitas dalam pengaturan waktu dan penyelesaian tugas untuk meningkatkan *kinerja* individu. Utomo (2020) menambahkan bahwa hubungan intensitas kerja yang tinggi dengan *kinerja* sangat bergantung pada efektivitas kerja. Karyawan yang mampu mengelola intensitas kerja dengan efektif cenderung mencapai produktivitas yang lebih tinggi, mampu mengatasi hambatan pekerjaan, serta memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa intensitas kerja memengaruhi *kinerja* karyawan. Sementara itu, efektivitas kerja berdampak positif dan signifikan pada *kinerja* karyawan secara parsial. Sementara itu,

efektivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif.

Daftar Pustaka

- Abidah, R. (2023). Analisis pengukuran kinerja RSUD Dr. Pirngadi dengan metode *balance scorecard*. *Bisnis dan Keuangan Transekonomika*, 3(6).
- Adistia, K. (2022). Analisis efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1).
- Dewi, A. F. D., Fadah, I., & Setyahety, R. A. (2023). Penentu keberhasilan perubahan organisasi: Tinjauan pustaka dan studi kasus pada lembaga keuangan. *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 368. <https://doi.org/10.25273/capital.v6i2.15807>.
- Dhanurdhara, I. G. N., Wimba, I. G. A., & Yayati Wilyadewi, I. I. D. A. (2022). Pengaruh efektivitas penerapan absensi *fingerpint* terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parivisata*, 2(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Nanik, M., Wahyudi, A., Rahmawati, A., & Qibliyah, M. (2024). Peran manajemen kinerja dalam meningkatkan efektivitas perusahaan pada PT. X. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(5).
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–109.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 03(03), 810–817.
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 222–232. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4356>.
- Purnasiwi, R. A., & Alam, I. A. (2022). Pengaruh efektivitas kerja dan *work from home* terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19. *Sibatik Journal*, 1(9).
- Puspita, I. (2024). Peran efektivitas kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Sarana Inspect Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(2).
- Ramadhani, A., Aulia, M., Setiawan, Z., Fadilah, N., Istiqamah, S., Adisaputra, A., & Tawil, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Mengoptimalkan potensi dan kinerja organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Salsabila, H. (2025). *Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kelelahan terhadap kinerja karyawan di PT Tina Dimans Raya Padang* [Disertasi doctoral, Universitas Dharma Andalas].
- Setiyoni, T. R. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik*, 2, 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>.
- Sulaila, S. I., & Kartini, T. (2026). Beban kerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(2), 464–471. <https://doi.org/10.37481/sjr.v9i2.1416>.

Suriadi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Adanu Abimata.

Syam, S. (2020). Pengaruh efektifitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>.

Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel *intervening*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>.