



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 5526-5336

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat

Bunga Zundari, Elva Dona

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang

[bzundari@gmail.com](mailto:bzundari@gmail.com), [Elvadona@gmail.akbp.ac.id](mailto:Elvadona@gmail.akbp.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (secara parsial), uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan sistem kompensasi yang adil dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi secara optimal. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan efektivitas kerja pegawai di sektor publik maupun swasta secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja.

### 1. Pendahuluan

Di tengah pesatnya kemajuan zaman saat ini, setiap organisasi dan badan usaha membutuhkan berbagai jenis sumber daya guna meraih tujuannya. Salah satu sumber daya yang penting adalah sumber daya manusia, atau yang sering disebut dengan tenaga kerja atau pegawai. Untuk mampu bersaing dan bertahan dalam era globalisasi, perhatian khusus terhadap manajemen sumber daya manusia menjadi suatu keharusan. Instansi pemerintahan pun dituntut untuk mengelola potensi pegawainya, baik di level pimpinan maupun staf pelaksana, dalam sistem kerja yang terstruktur dan terpantau dengan baik demi mendukung pencapaian tujuan institusional. Kesuksesan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kontribusi nyata dari para pegawainya. Oleh karena itu, aparatur sipil negara harus dipandang sebagai aset penting yang perlu dibina, diarahkan, dan dikembangkan agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai, berbagai faktor perlu diperhatikan, di antaranya disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Keempat faktor tersebut berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai secara menyeluruh. Penelitian ini difokuskan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Barat sebagai objek penelitian, mengingat pentingnya peran instansi tersebut dalam memberikan pelayanan publik yang optimal dan profesional kepada masyarakat.

Efektivitas kerja pegawai merupakan tolok ukur penting dalam penilaian pencapaian kinerja organisasi. Menurut (Syaifora, 2022) efektivitas kerja menunjukkan seberapa jauh suatu organisasi berhasil mencapai sasaran jangka pendek maupun tujuan jangka panjangnya, dengan mempertimbangkan aspek strategis, persepsi penilai, serta tahapan perkembangan organisasi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi pemerintah daerah tingkat provinsi yang bertugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan di bidang penanaman modal serta pelayanan perizinan dan non-perizinan secara terpadu melalui satu pintu. Tujuannya adalah untuk menciptakan sistem pelayanan publik yang cepat, mudah, transparan, akuntabel, dan terintegrasi. Secara struktural, DPMPTSP berada di bawah tanggung jawab langsung Gubernur Sumatera Barat dan secara teknis mengikuti ketentuan dari pemerintah pusat melalui Kementerian Investasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

Instansi ini memiliki beberapa bagian operasional seperti Sekretariat, Bidang Perizinan dan Non-Perizinan, Bidang Penanaman Modal, Bidang Pengaduan dan Pengawasan, Subbagian Perencanaan dan Evaluasi, serta Unit Pelayanan Teknis (UPT).

Namun berdasarkan data internal DPMPTSP tahun 2024, efektivitas kerja pegawai di instansi tersebut masih belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini terlihat dari capaian kinerja yang tidak merata antar bagian, serta beberapa indikator sasaran kerja pegawai yang belum sepenuhnya terpenuhi.

Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah adanya indikasi penurunan efektivitas kerja pegawai. Hal ini mendorong ketertarikan untuk meneliti dan mengangkat judul ini. Dalam konteks Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, penelitian ini berfokus pada bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja yang kurang optimal dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan berupaya menciptakan sistem kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif melalui berbagai strategi yang relevan.

Berikut ini disajikan data rekapitulasi capaian sasaran kerja pegawai sebagai dasar identifikasi permasalahan penelitian.

**Tabel 1. Capaian Sasaran Kerja Pegawai Tahun 2024**

No	Jumlah Pegawai	Sasaran Kerja Pegawai	Target	Capaian	Keterangan
1	45	Orientasi Pelayanan	100%	73%	Cukup
2	45	Komitmen	100%	80%	Baik
3	45	Disiplin	100%	70%	Cukup
4	45	Kerja Sama	100%	74%	Baik
5	45	Rata-rata	100%	75%	Cukup

Sumber: Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu tahun 2024

Dari tabel tersebut terlihat bahwa rata-rata capaian efektivitas kerja pegawai hanya 75%, yang tergolong dalam kategori "cukup", dan masih di bawah target maksimal 100%. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang perlu dikaji lebih dalam, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak memadai seperti ruang kerja yang sempit, ventilasi yang buruk, kebisingan, atau kurangnya fasilitas pendukung berpotensi menjadi penyebab menurunnya semangat kerja pegawai. Selain itu, faktor sosial seperti komunikasi antar pegawai dan hubungan dengan atasan juga turut memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. Menurut (Hasibuan, 2023), kompensasi mencakup pendapatan dalam bentuk uang, barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka.

Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kepuasan pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi antara lain adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan perusahaan dalam membayar, produktivitas pegawai, serta peran organisasi karyawan atau serikat buruh. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang tepat perlu diperhatikan sebagai bagian dari strategi peningkatan efektivitas kerja.

Faktor lain yang juga berperan dalam menunjang efektivitas kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, menumbuhkan loyalitas, serta mengurangi tingkat stres dalam bekerja. mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik maupun non-fisik di lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai.

Senada dengan itu, (Sutrisno, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung menjadi salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai di instansi pemerintah.

Dengan memperhatikan kondisi tersebut, maka penting dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di DPMPSTSP Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi nyata bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga efektivitas kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan..

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat. dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono (2017). Jadi sampel akhir yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dari data primer dan sekunder. Data primer meliputi identitas responden dan respon dampak dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. penulis mengumpulkan data primer ini dengan mengirimkan kuesioner. Sedangkan Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau sumber kedua yang berasal dari buku, artikel, dan sumber lain yang dikonsultasikan saat melakukan penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner (angket). uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian melakukan uji Deskriptif (TCR), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (uji T, Koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji F).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Variable Penelitian

**Tabel 2. Tingkat pengembalian kusioner**

Uraian	Jumlah	Persentase
Kusioner yang disebarkan	45	100%
Kusioner yang terisi	45	100%
Kusioner yang tidak lengkap pengisiannya	0	0
Kusioner yang dapat disebarkan	45	100%

*Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026*

Dari tabel 2 diatas tergambar jadi jumlah kusioner yang disebarkan ke responden adalah 45 kusioner. Dari 45 kusioner yang disebarkan tidak ada kusioner yang tidak lengkap pengisiannya. Dengan demikian, maka tingkat respon pada penelitian ini adalah  $(45 / 45) \times 100\% = 100\%$ . Hal ini dapat terjadi karena penulia memantau setiap hari pengembalian kusioner yang sudah di isi dan memeriksa sesaat setelah diserahkan kepada penulis.

Hasil penelitian akan diawali dengan mendeskripsikan profil responden yang terdiri dari: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis deskriptif berupa distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing butir pertanyaan yang valid yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, kemudian setelah itu dilakukan uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda.

### Karakteristik Responden

#### Jenis Kelamin

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	27	60,0
Perempuan	18	40,0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, sedangkan responden perempuan berjumlah 40,0%.

#### Usia

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20–30 tahun	3	6,7
31–40 tahun	9	20,0
41–50 tahun	15	33,3
>50 tahun	18	40,0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia di atas 50 tahun sebesar 40,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang relatif tinggi.

#### Pendidikan Terakhir

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
D3	2	4,4
S1	24	53,3
S2	19	42,2
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 53,3%. Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 19 orang atau sebesar 42,2%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah 2 orang atau sebesar 4,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi

#### Masa Kerja

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan masa Bekerja**

Masa Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5 tahun	9	20,0
6–10 tahun	7	15,6
11–15 tahun	9	20,0
>15 tahun	20	44,4
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun.

**Uji Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

**Uji Validitas Efektivitas Kerja Pegawai (Y)**

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Pegawai (Y)**

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Y1	0,749	0,294	Valid
Y2	0,845	0,294	Valid
Y3	0,789	0,294	Valid
Y4	0,516	0,294	Valid
Y5	0,648	0,294	Valid
Y6	0,402	0,294	Valid

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 7, seluruh item pernyataan variabel Efektivitas Pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Deskripsi Variable Penelitian**

**Tabel 2. Tingkat pengembalian kusioner**

Uraian	Jumlah	Persentase
Kusioner yang disebarakan	45	100%
Kusioner yang terisi	45	100%
Kusioner yang tidak lengkap pengisiannya	0	0
Kusioner yang dapat disebarakan	45	100%

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Dari tabel 2 diatas tergambar jadi jumlah kusioner yang disebarakan ke responden adalah 45 kusioner. Dari 45 kusioner yang disebarakan tidak ada kusioner yang tidak lengkap pengisiannya. Dengan demikian, maka tingkat respon pada penelitian ini adalah  $(45 / 45) \times 100\% = 100\%$ . Hal ini dapat terjadi karena penulia memantau setiap hari pengembalian kusioner yang sudah di isi dan memeriksa sesaat setelah diserahkan kepada penulis.

Hasil penelitian akan diawali dengan mendeskripsikan profil responden yang terdiri dari: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis deskriptif berupa distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing butir pertanyaan yang valid yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, kemudian setelah itu dilakukan uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda.

**Karakteristik Responden**

**Jenis Kelamin**

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	27	60,0
Perempuan	18	40,0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, sedangkan responden perempuan berjumlah 40,0%.

**Usia**

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20–30 tahun	3	6,7
31–40 tahun	9	20,0
41–50 tahun	15	33,3
>50 tahun	18	40,0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia di atas 50 tahun sebesar 40,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang relatif tinggi.

**Pendidikan Terakhir**

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
D3	2	4,4
S1	24	53,3
S2	19	42,2
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 53,3%. Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 19 orang atau sebesar 42,2%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah 2 orang atau sebesar 4,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi

**Masa Kerja**

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan masa Bekerja**

Masa Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5 tahun	9	20,0
6–10 tahun	7	15,6
11–15 tahun	9	20,0
>15 tahun	20	44,4
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun.

**Uji Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

**Uji Validitas Efektivitas Kerja Pegawai (Y)**

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Pegawai (Y)**

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Y1	0,749	0,294	Valid
Y2	0,845	0,294	Valid
Y3	0,789	0,294	Valid
Y4	0,516	0,294	Valid
Y5	0,648	0,294	Valid
Y6	0,402	0,294	Valid

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 7, seluruh item pernyataan variabel Efektivitas Pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X3.1	0,530	0,294	Valid
X3.2	0,681	0,294	Valid
X3.3	0,766	0,294	Valid
X3.4	0,716	0,294	Valid
X3.5	0,636	0,294	Valid
X3.6	0,514	0,294	Valid
X3.7	0,474	0,294	Valid

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 8, Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Kompensasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X4.1	0,720	0,294	Valid
X4.2	0,581	0,294	Valid
X4.3	0,663	0,294	Valid
X4.4	0,840	0,294	Valid
X4.5	0,742	0,294	Valid
X4.6	0,675	0,294	Valid
X4.7	0,684	0,294	Valid
X4.8	0,614	0,294	Valid

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 9, Seluruh item pernyataan variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,726	7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,736	8	Reliabel
Efektivitas Pegawai (Y)	0,833	6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 10, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

**Uji Analisis Deskriptif (TCR)**

**Tabel 11. TCR Variabel Efektivitas (Y)**

Indikator	Mean	TCR (%)	Kriteria
Kuantitas Kerja	4,36	87,11	Baik
Kualitas Kerja	4,41	88,22	Baik
Pemanfaatan Waktu	4,19	83,78	Baik
<b>Rerata Variabel</b>	<b>4,32</b>	<b>86,37</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 11 Variabel efektivitas berada pada kategori Baik (86,37%), artinya pegawai telah menunjukkan efektivitas kerja yang baik terutama dalam kualitas dan kuantitas kerja.

**Tabel 12. TCR Variabel Kompensasi (X1)**

Indikator	Mean	TCR (%)	Kriteria
Kompensasi Finansial	4,37	87,33	Baik
Kompensasi Tidak Langsung	4,10	82,00	Baik
Kompensasi Nonfinansial	4,10	82,07	Baik
<b>Rerata Variabel</b>	<b>4,18</b>	<b>83,56</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 12 Kompensasi berada pada kategori Baik (83,56%), menunjukkan sistem kompensasi sudah cukup memuaskan bagi pegawai.

**Tabel 13. TCR Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Indikator	Mean	TCR (%)	Kriteria
Perlengkapan Kerja	4,52	90,44	Sangat Baik
Pelayanan Pegawai	4,04	80,89	Baik
Kondisi Kerja	4,20	84,00	Baik
Hubungan Personal	4,16	83,11	Baik
<b>Rerata Variabel</b>	<b>4,26</b>	<b>85,11</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 13 Lingkungan kerja berada pada kategori Baik (85,11%), artinya kondisi dan fasilitas kerja mendukung aktivitas pegawai

**Uji Asumsi klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 14. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

Keterangan	Nilai
Jumlah sampel (N)	45
Test Statistic	0116
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,151

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 14 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,151 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,231	4,337	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,231	4337	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 15 dapat disimpulkan bahwa seluruh responden memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,498	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,895	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 17 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 18 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,873 <sup>a</sup>	,762	,750	1,870	1,999
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)					
b. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)					

**Kesimpulan**

Diket : N=45

K=4 (Variabel independen)

- Nilai DL=1,3557
- DU=1,999

- Nilai 4-DU = 4-1,999=2,001
- Kesimpulan = 1,3557 < 1,685 < 2,001 (DL < DU < 4-DU)
- Analisis regresi linear Berganda**

**Tabel 19. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,566	1,997		1,786	,081
	Kompensasi (X1)	,388	,151	,405	2,578	,014
	Lingkungan Kerja (X2)	,383	,121	,496	3,160	,003

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

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

$$Y = 3,566 + 0,388X_1 + 0,383X_2$$

Dimana persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) adalah 3,566 yang artinya jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja bernilai 0/tidak besar/konstan maka efektivitas kerja bernilai 3,566 satuan dan sebaliknya.
2. Persamaan koefisien regresi Kompensasi (X<sub>1</sub>), sebesar 0,388 artinya setiap terjadi kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka efektifitas kerja akan meningkat sebesar 0,388 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol.
3. Persamaan koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), sebesar 0,383 artinya setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka efektifitas kerja akan meningkat sebesar 0,383 satuan dengan asumsi variabel kompensasi tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 20. Hasil Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 <sup>a</sup>	,762	,750	1,870

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 20 Nilai adjusted R Square sebesar 0,750 menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap perubahan naik turunnya Efektivitas kerja sebesar 75% sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 21. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	F Hitung	Sig.	Keterangan
Regresi	67,058	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 21 Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 67,058 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pegawai.

**Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 22. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,566	1,997		1,786	,081
	Kompensasi (X1)	,388	,151	,405	2,578	,014
	Lingkungan Kerja (X2)	,383	,121	,496	3,160	,003

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26, 2026

**Tabel 23. Kriteria Pengujian Signifikansi Uji t**

Nilai Signifikansi (Sig.)	Kriteria	Keputusan
Sig < 0,05	Signifikan	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>a</sub> diterima
Sig > 0,05	Tidak Signifikan	H <sub>0</sub> diterima, H <sub>a</sub> ditolak

Berdasarkan Tabel 23 hasil uji t (parsial), diketahui bahwa:

- a. Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi < 0,05, sehingga berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pegawai.

Dengan demikian, semua variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yang secara parsial mempengaruhi Efektivitas Pegawai.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Pegawai ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja. Kondisi ini dapat disebabkan oleh persepsi pegawai yang menganggap kompensasi sebagai hak yang bersifat rutin, sehingga tidak lagi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja atau efektivitas kerja.

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Pegawai**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Pegawai ditolak.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun nonfisik, maka efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan semangat kerja serta konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

##### **Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara Simultan Terhadap Efektivitas Pegawai**

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pegawai.

Hal ini berarti bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh satu variabel saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor yang saling berkaitan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 83,4%, model penelitian ini memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi Efektivitas Pegawai.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Pegawai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pegawai. Berdasarkan hasil uji t, kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pegawai. Maka kesimpulannya yaitu hipotesis H1 diterima. Lingkungan Kerja (X2) tidak signifikan terhadap Efektivitas Pegawai. Berdasarkan hasil uji t, kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pegawai. Hal ini menandakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Maka kesimpulannya yaitu H2 diterima. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pegawai. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pegawai, dengan kemampuan model dalam menjelaskan variasi Efektivitas Pegawai sebesar 76,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

#### Referensi

1. Ariandi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Badriyah. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Karyawan.
3. Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 26. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro (P. 506). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Hasibuan. (2022). Pengaruh Koordinasi Kerja Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
5. Hasibuan. (2023a). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.
6. Putri, Y., & Mayliza, R. (2019). Kontribusi Sistem Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang (No. 43z5e\_v1). Center for Open Science.
7. Ramadani, A., & Alfian. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas BMCKTR Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(12), 3602–3612.
8. Ramadhani. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
9. Ramadhani. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
10. Sastrohadiwiryo. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
11. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (S. Y. Suryandari (Ed.); 3rd Ed.). Alfabeta.
12. Sutrisno. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
13. Sutrisno. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
14. Syaifora. (2022a). Pengaruh Disiplin, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
15. Syaifora. (2022b). Pengaruh Disiplin, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Seginim Bengkulu Selatan.
16. Wasis. (2021). Disiplin, Keterampilan, Dan Lingkungan Kerja Guna Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan.