

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Rina Wulandari, Syarifuddin

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kupang, Kupang, Indonesia

e-mail : rinadirna22@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai kantor Kecamatan Pota Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur melalui teknik wawancara. Variabel-variabel tersebut antara lain : lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder yang diperoleh langsung dari subjek penelitian yaitu pegawai kantor sebanyak 30 orang. Dalam hal ini peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel dengan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memenuhi uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk memastikan model penelitian layak digunakan yang kemudian dilanjutkan dengan menggunakan uji secara parsial (uji T), uji secara simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikan (α) 5%. Berdasarkan hasil analisis data, secara parsial (Uji T) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai t tabel sebesar 2,05553, nilai thitung 4,755 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai t tabel sebesar 2,05553, nilai thitung 2,267 dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai t tabel sebesar 2,05553, nilai thitung 2,126 dan nilai signifikansi sebesar 0,043. Secara simultan (Uji F) variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai F-hitung sebesar 29,277 > F-tabel 2,98 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai R^2 0,772 sehingga variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan mempengaruhi variabel efektivitas kerja pegawai sebesar 77,20% dan 22,80% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Kata kunci : lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, efektivitas kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the variables that affect work effectiveness in office employees of Pota Sambi Rampas District, East Manggarai Regency through interview techniques. These variables include: Work Environment, Compensation and Leadership. The type of data used in this study was primary data and secondary data obtained directly from the study subjects, namely office employees of Sambi Rampas District, East Manggarai Regency with a population of 30 people. In this case the researcher used the entire population number as a sample by the census method. The data analysis method used to answer the research objectives is multiple linear regression analysis. Hypothesis testing is carried out by fulfilling the classical assumption test first to ensure that the research model is feasible to use which is then continued by using a partial test (T test), simultaneous test (F test), and determination coefficient test (R^2) with a significant level of (α) 5%. Based on the results of data analysis, partially (Test T) the

Work Environment variable has a positive and significant effect on Employee Work Effectiveness with a table t value of 2.05553, a calculated t value of 4.755 and a significance value of 0.000. The Compensation Variable has a positive and significant effect on Employee Work Effectiveness with a table t value of 2.05553, a calculated t value of 2.267 and a significance value of 0.032. The Leadership Variable has a positive and significant effect on Employee Work Effectiveness with a table t value of 2.05553, a calculated t value of 2.126 and a significance value of 0.043. Simultaneously (Test F) the variables Work Environment, Compensation and Leadership have a positive and significant effect on Employee Work Effectiveness with a calculated F value of 29.277 > Ftable 2.98 and a significance value of 0.000. The R² value is 0.772 so that the variables of Work Environment, Compensation and Leadership are able to influence the employee work effectiveness variable by 77.20% and the remaining 22.80% is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Leadership And Employee Work Effectiveness.*

Pendahuluan

Pada umumnya efektivitas sering dihubungkan dengan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Padahal suatu tujuan atau saran telah dicapai sesuai dengan rencana dapat dikatakan efektif, tetapi belum tentu efisien. Walaupun terjadi suatu peningkatan efektivitas dalam suatu organisasi belum tentu itu efisien. Jelasnya, jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dapat dikatakan efektif. Jadi bila suatu pekerjaan itu tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan maka dapat dikatakan tidak efektif. Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau keunggulan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan adanya keterkaitan antara nilai-nilai bervariasi.

Efektivitas kerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para

pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut. Untuk itu yang menarik untuk dikaji secara lebih seksama dan mendalam, khususnya kajian efektivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, variabel kompensasi dan variabel kepemimpinan.

Lingkungan kerja dalam suatu lembaga sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu lembaga, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan efektivitas kerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan (Prihantoro, 2015).

Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga

diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, menurut (Moekijat, 2006). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja, Menurut (Sukanto dan Indriyo, 2000).

Pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur, dalam rangka memberikan pelayanan terpercaya kepada masyarakat menurut pengamatan penulis selama ini masih belum optimal. Data ini bersumber dari hasil pra penelitian yang dilakukan oleh penulis. Hal ini berdampak pada penyelenggaraan organisasi kurang dapat terwujud secara baik. Kondisi ini nampaknya juga sering terjadi akibat kurangnya fungsi pengawasan oleh atasan pegawai yang bersangkutan. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada pemberian insentif yang kurang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan oleh pegawai serta fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya. Selanjutnya faktor lainnya yaitu kondisi kantor yang kurang baik penataan ruangan serta kebisingan yang tinggi juga mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka terima sebagai pegawai administratif yang bersifat fasilitatif sesuai uraian tugas masing-masing pegawai maka tanggung jawab pegawai tidak dapat optimal, dan cenderung terhambat.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh lembaga kepada para pegawai atas pekerjaan yang dihasilkannya. Dalam hal ini pemberian kompensasi pada pegawai kantor

Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten manggarai Timur belum optimal dikarenakan tidak sesuai dengan standar pemberian upah minimum serta sering mengalami keterlambatan dalam pemberian upah/gaji pegawai. Pemberian kompensasi harus layak dan adil agar pegawai merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai di dalam perusahaan.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran), Hasibuan (2017 : 117).

Menurut Lodge dan Derek (2003) menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Hasil penelitian Rizqi Ameliawati (2015:39) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin lebih baik. Lingkungan kerja pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur menurut

pengamatan peneliti selama ini masih kurang kondusif. Biasanya perusahaan hanya mengambil tindakan yang sangat sederhana dalam penanganan lingkungan kerja, yang mengakibatkan aspek-aspek tersebut berdampak pada psikologi pegawai, sehingga secara tak langsung akan menimbulkan hambatan-hambatan dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai.

Kantor Kecamatan merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat. Penelitian ini memfokuskan pada lembaga pemerintahan desa yang beroperasi di Pota Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur. Oleh karena itu lembaga pemerintahan ini sangat memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi maupun kepemimpinan dalam lembaga. Sesuai dengan hasil pra penelitian bahwa pada beberapa bulan terakhir lembaga pemerintahan ini mengalami beberapa kendala dalam menjalankan aktivitas kantor, diantaranya yaitu masalah penataan ruangan kerja, pemberian kompensasi serta sikap pemimpin.

Maka menurut penulis, kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur saat ini, pimpinan kurang responsif menyikapi permasalahan internal lembaga sehingga menyebabkan permasalahan berkembang menjadi lebih besar. Efektivitas kerja pegawai yang kurang kondusif sehingga pegawai kurang memperhatikan tentang tugas-tugas dan peran-peran yang harus diselesaikan, dimana tugas dan fungsi pokok tidak dilaksanakan secara utuh. Pegawai kurang dapat memanfaatkan waktu, sarana dan prasarana yang tersedia, dilihat dari kenyataan banyaknya pegawai yang menganggur pada jam-jam kerja dan pemanfaatan sarana seperti komputer, sarana mobilitas tidak dapat dilakukan secara optimal. Pemberian kompensasi yang

dianggap masih jauh dari apa yang di harapkan sering membuat pekerjaan yang akan dilakukan tidak secara efisien bahkan kadang kala pekerjaan itu di lakukan karena terpaksa, meskipun tuntutan pekerjaan harus dilakukan secara profesional. Berkaitan dengan keadaan di atas, untuk mengetahui hal tersebut lebih akurat, perlu dilakukan suatu penelitian yang lebih mendalam.

Berdasarkan uraian - uraian yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur?, (2) Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur?, (3) Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur?, (4) Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur?

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur; (2) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur; (3) Untuk mengetahui apakah

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur; dan (4) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur.

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan pada tabel berikut

Kajian Teori

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Ginangar Sigit Nursasongko, 2012	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang)	Kepemimpinan (X1) Lingkungan kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja pegawai (Y)	Uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji T dan uji F	Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya Dan Muhammad Faisal Riza, 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, analisis linier berganda, uji t dan uji F	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Rizqi Ameliawati, 2015	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X3), Kinerja karyawan (Y)	Uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji T, uji F dan uji R2	Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
4.	Abner Naa, 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Pelatihan (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Explanatory survey, uji validitas dan realibilitas	Lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Laila Irawati, 2019	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang	Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan Uji regresi linier berganda	Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

6.	Muhamad Gandung dan Suwanto, 2020	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat	Kompensasi (X1) Gaya kepemimpinan (X2) Kinerja karyawan (Y)	Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji korelasi berganda, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F	Kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
----	-----------------------------------	---	---	---	---

Sumber : *Olahan Penulis (2021)*

Dalam penelitian ini terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dan

perbedaannya adalah seperti pada tabel berikut:

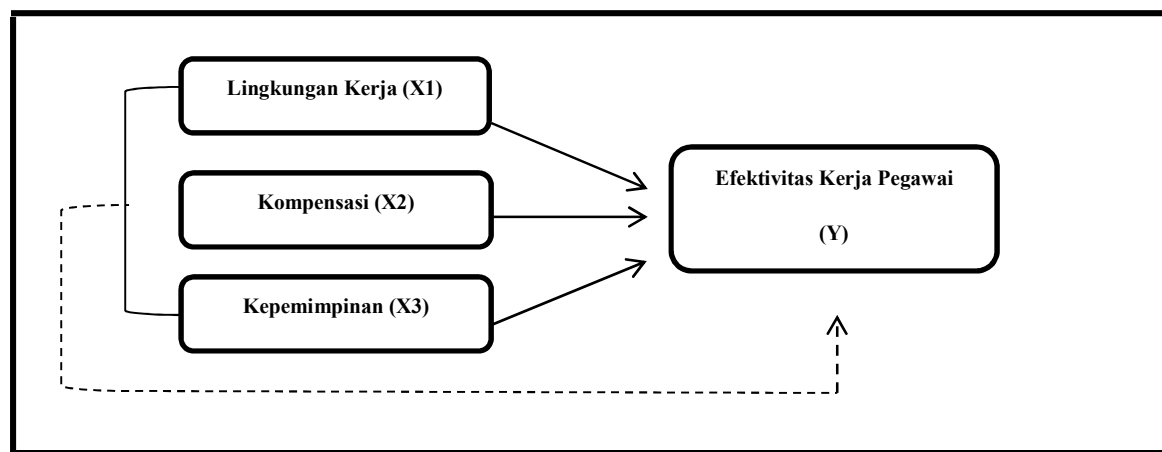
Tabel 2. Perbandingan Penelitian Terdahulu Dan Penelitian Sekarang

No.	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Ginanjar Sigit Nursasongko, 2012	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)	V. Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan (X1) • Lingkungan kerja (X2) • Kompensasi (X3) V. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja pegawai (Y) Metode: <ul style="list-style-type: none"> • Uji Regresi Linier Berganda 	V. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas Kerja Pegawai Metode: <ul style="list-style-type: none"> • Uji Koefisien Determinasi (R²)
2.	Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya dan Muhammad Faisal Riza, 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)	V. Independen <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja V. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan Metode: <ul style="list-style-type: none"> • Analisis Regresi Linier Berganda 	V. Independen <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Kepemimpinan V. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas Kerja Pegawai Metode: <ul style="list-style-type: none"> • Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik Dan Uji R²
3.	Rizqi Ameliawati, 2015	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	V. Independen <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Lingkungan Kerja • Kompensasi V. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan Metode: <ul style="list-style-type: none"> • Analisis Regresi Linier Berganda 	V. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas Kerja Pegawai Metode: <ul style="list-style-type: none"> • Uji Autokorelasi
4.	Abner Naa, 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni	V. Independen <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Motivasi Kerja • Pelatihan V. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai Metode: <ul style="list-style-type: none"> • Explanatory Survey dan Uji Instrumen 	V. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas Kerja Pegawai Metode: <ul style="list-style-type: none"> • Uji Analisis Regresi Linier Berganda
5.	Laila Irawati, 2019	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang	V. Independen <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Kompensasi V. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan Metode: <ul style="list-style-type: none"> • Uji Regresi Linier Berganda 	V. Dependen <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas Kerja Pegawai Metode: <ul style="list-style-type: none"> • Uji Hipotesis • Uji R²

6.	Muhamad Gandung dan Suwanto, 2020	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat	V. Independen • Kompensasi • Gaya Kepemimpinan V. Dependen • Kinerja Pegawai Metode: • Analisis Regresi Linier Berganda	V. Dependen • Efektivitas Kerja Pegawai Metode: • Analisis Variabel Deskriptif
----	-----------------------------------	---	---	---

Kerangka Berfikir

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Keterangan :
 —————> Pengaruh Parsial
 - - - - -> Pengaruh Simultan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir yang dikemukakan diatas, dapat di ajukan beberapa hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut: (1) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur; (2) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur, (3) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur; (4) Diduga terdapat pengaruh positif dan

signifikan lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur

Metode

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini adalah dalam kurun waktu kurang lebih 2 bulan yaitu dari bulan Maret-April tahun 2022.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang

menggunakan data berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yakni penelitian yang berusaha memberikan gambaran secermat mungkin mengenai

suatu fenomena yang terjadi pada tempat penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Berikut ini akan diuraikan variabel yang diteliti beserta indikator-indikator yang dipakai sebagai alat pengukurannya, yaitu

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Skala

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.	1. Penerangan/Cahaya 2. Suhu Udara (Oksigen) 3. Suara Bising 4. Dekorasi atau Tata Ruang 5. Hubungan Karyawan	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup Baik 4. Tidak Baik 5. Sangat Tidak Baik
Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan balas jasa (<i>reward</i>) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan.	1. Tingkat biaya hidup 2. Tingkat kemampuan membayar perusahaan 3. Tingkat perbandingan upah 4. Besarnya permintaan dan kecilnya persediaan 5. Peraturan pemerintah yang berlaku	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup Baik 4. Tidak Baik 5. Sangat Tidak Baik
Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi.	1. Kemampuan memimpin 2. Cara memberi tugas 3. Cara berkomunikasi 4. Cara membuat keputusan 5. Pemberian motivasi	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup Baik 4. Tidak Baik 5. Sangat Tidak Baik
Efektivitas Kerja (Y)	Efektifitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pemanfaatan waktu	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup Baik 4. Tidak Baik 5. Sangat Tidak Baik

Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua objek, semua gejala dan semua peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Sambu Rampas Kabupaten Manggarai Timur sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi. Mengingat jumlah populasi dibawah 100 maka semua populasi peneliti jadikan sampel, adapun sampel penelitian ini

sebanyak 30 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor

kecamatan sambi rampas kabupaten manggarai timur. Untuk dapat melakukan analisis regresi linear berganda, data penelitian harus terbebas dari masalah uji asumsi klasik, sehingga diperlukan analisis uji asumsi klasik terlebih dahulu. Langkah-langkah dalam uji asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai correlated item-total correlation dengan kriteria sebagai berikut : nilai r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif (pada taraf signifikan 5 persen atau 0,05), maka butir atau pertanyaan indikator tersebut dikatakan valid, dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator tersebut dikatakan tidak valid, Ghazali (2006).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi hasil kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas yaitu variabel yang tidak dapat di ukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi atau indikator yang diamati dengan menggunakan kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu hal. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pada umumnya suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 Ghazali (2006).

Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut Ghazali (2006), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan ketentuan signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$), maka variabel bebas yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti bahwa variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen, yaitu apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 benar-benar berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Y . dengan ketentuan taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dengan kriteria penilaian sebagai berikut: Jika f hitung $<$ f tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika f hitung $>$ f tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti bahwa variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji R^2

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Apabila hasil R^2 mendekati 0

menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin lemah, maka model dikatakan kurang layak. Jika hasil R^2 mendekati 1 menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat, maka model ini dikatakan layak (Herawati dan Kurnia, 2017).

correlation dengan kriteria sebagai berikut : nilai r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif (pada taraf signifikan 5 persen atau 0,05), maka butir atau pertanyaan indikator tersebut dikatakan valid, dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator tersebut dikatakan tidak valid. Untuk menentukan koefisien korelasi r tabel dapat dilihat di tabel product moment dengan menghitung nilai r tabel ($df = n - 2$). Dimana $df = 30 - 2 = 28$ maka didapat r tabel 0,361.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai correlated item-total

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja(X1)	X1.1	0,740	0,361	Valid
	X1.2	0,789	0,361	Valid
	X1.3	0,685	0,361	Valid
	X1.4	0,670	0,361	Valid
	X1.5	0,740	0,361	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,738	0,361	Valid
	X2.2	0,738	0,361	Valid
	X2.3	0,656	0,361	Valid
	X2.4	0,767	0,361	Valid
	X2.5	0,726	0,361	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,785	0,361	Valid
	X3.2	0,873	0,361	Valid
	X3.3	0,822	0,361	Valid
	X3.4	0,714	0,361	Vaid
	X3.5	0,784	0,361	Valid
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,856	0,361	Valid
	Y.2	0,614	0,361	Valid
	Y.3	0,871	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan X1 dari jumlah pernyataan X1.1 sampai dengan item pernyataan X1.5, r hitung dapat dilihat pada kode pernyataan pada tabel diatas yang dimana X1.1 sebesar 0,740, X1.2 sebesar 0,789, X1.3 sebesar 0,685, X1.4 sebesar 0,670 dan X1.5 sebesar 0,740 $>$ r tabel sekitar 0,361 yang mana dinyatakan valid. Pernyataan X2 dari jumlah pernyataan X2.1 sampai dengan item pernyataan X2.5, r hitung dapat

dilihat pada kode pernyataan pada tabel diatas yang dimana X2.1 sebesar 0,738, X2.2 sebesar 0,738, X2.3 sebesar 0,656, X2.4 sebesar 0,767, dan X2.5 sebesar 0,726 $>$ r tabel sekitar 0,361 yang mana dinyatakan valid. Pernyataan X3 dari jumlah pernyataan X3.1 sampai dengan item pernyataan X3.5, r hitung dapat dilihat pada kode pernyataan pada tabel diatas yang dimana X3.1 sebesar 0,785, X3.2 sebesar 0,873, X3.3 sebesar 0,822, X3.4 sebesar 0,714 dan X3.5 sebesar

0,784 > r tabel sekitar 0,361 yang mana dinyatakan valid. Pernyataan Y dari jumlah pernyataan Y1 sampai dengan item pernyataan Y3, r hitung dapat dilihat pada kode pernyataan pada tabel diatas yang dimana Y1 sebesar 0,856, Y2 sebesar 0,614, dan Y3 sebesar 0,871 > r

tabel sekitar 0,361 yang mana dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach, dimana instrumen di katakan reliabel apabila memiliki koefisien kendala (alpha) ≥ 0,6.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Parameter	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja(X1)	0,6	0,774	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,6	0,770	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,6	0,857	Reliabel
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0,6	0,679	Reliabel

Dari hasil uji reabilitas pada tabel diatas, dihasilkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,774 > 0,6, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,770 > 0,6 variabel Kepemimpinan (X3) sebesar 0,857 > 0,6, dan variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,679 > 0,6. Sehingga variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 24. Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.053	1.647		-1.247	.224
	LINGKUNGAN KERJA	.413	.087	.610	4.755	.000
	KOMPENSASI	.155	.068	.222	2.267	.032
	KEPEMIMPINAN	.136	.064	.281	2.126	.043

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Persamaan Regresi:

Diketahui nilai Constant (a) sebesar - 2,053 sedangkan nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,413, koefisien regresi Kompensasi (X2)

sebesar 0,155 dan koefisien regresi Kepemimpinan (X3) sebesar 0,136. Sehingga dapat dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = - 2,053 + 0,413(X1) + 0,155(X2) + 0,136(X3)$

2. Uji Hipotesis

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y). Ketentuan perhitungan t tabel adalah Taraf signifikan 0,05 (untuk uji dua arah = 0,025) dan Derajat Kebebasan (DK)

dengan ketentuan: $DK = n - 4$, atau $30 - 4 = 26$ dari ketentuan tersebut di peroleh t tabel sebesar 2,05553. Kriteria pengujian, jika t hitung < t tabel maka Ho di terima dan Ha di tolak (tidak terdapat pengaruh). Sebaliknya, jika t Hitung > t tabel maka Ho di tolak dan Ha di terima (terdapat pengaruh).

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.053	1.647		-1.247	.224
	LINGKUNGAN KERJA	.413	.087	.610	4.755	.000
	KOMPENSASI	.155	.068	.222	2.267	.032
	KEPEMIMPINAN	.136	.064	.281	2.126	.043

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel uji T diatas diketahui bahwa:

- a) Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka dari t hitung sebesar 4,755 lebih besar dari t tabel = 2,05553 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai (Y).
- b) Pengaruh kompensasi (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka dari t hitung sebesar 2,267 lebih besar dari t tabel = 2,05553 dengan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (X2) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai (Y).

- c) Pengaruh kepemimpinan (X3) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) Berdasarkan hasil perhitungan, dipeoleh angka dari t hitung sebesar 2,216 lebih besar dari t tabel = 2,05553 dengan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X3) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang diberikan variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y). Ketentuan perhitungan f tabel adalah dengan melihat taraf signifikan 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK = N - 4$ ($30 - 4 = 26$). Dari ketentuan tersebut diperoleh f tabel sebesar 2,98. Kriteria pengujian, jika F hitung > F tabel berarti ada pengaruh dengan nilai signifikansi 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.839	3	15.946	29.277	.000 ^b
	Residual	14.161	26	.545		
	Total	62.000	29			
a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA						

Dari tabel diatas diketahui bahwa F hitung (29.277) > F tabel (2,98) dan dilihat dari nilai sig. 0,00 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel efektivitas kerja pegawai.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.772	.745	.73801
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA				
b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI				

Berdasarkan tabel diatas koefisien determinasi (R²) adalah 0,772 atau 77,20%. Ini berarti Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan berkontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 77,20% sisanya sebesar 22,80% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif semua variabel dalam penelitian ini masuk dalam kategori **baik** dengan tingkat capaian responden diatas rata-rata yaitu lingkungan kerja sebesar 73,6%, kompensasi sebesar 72,4%, kepemimpinan sebesar 77,7% dan efektivitas kerja pegawai sebesar 73,4%.

1. Uji Secara Parsial (Uji T)

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai
Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi seseorang agar memiliki semangat dalam bekerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik (Alex S. Nitisemit, 2000). Lingkungan kerja yang menyenangkan memiliki kecenderungan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini

dapat dilihat dari hasil uji T yang diperoleh, dimana nilai t hitung lingkungan kerja yaitu $4,755 > t$ tabel $2,05553$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur. Maknanya semakin baik lingkungan kerja dalam suatu lembaga/perusahaan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawainya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Ginanjar Sigit Nursasongko (2012) “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya)”. Variabel independen dalam penelitian tersebut adalah $(X1) =$ Kepemimpinan, $(X2) =$ Lingkungan Kerja, $(X3) =$ Kompensasi. Sedangkan variabel dependennya $(Y) =$ Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

- b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai
Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, Penggabean 2002 (Sutrisno, 2016:181). Pemberian kompensasi

yang sesuai akan menambah semangat pegawai dalam bekerja sehingga meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji T yang diperoleh, dimana nilai t hitung kompensasi yaitu $2,267 > t$ tabel $2,05553$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ yang artinya signifikan. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur. Maknanya semakin baik pemberian kompensasi dalam suatu lembaga/perusahaan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawainya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Muhamad Gandung dan Suwanto (2020), “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat”. Variabel independen dalam penelitian tersebut adalah $(X1) =$ Kompensasi, $(X2) =$ Gaya Kepemimpinan. Sedangkan variabel dependennya $(Y) =$ Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama, Terry 1960 (Sutrisno, 2016:214). Dalam suatu perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. kepemimpinan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. hal ini dapat dilihat dari hasil uji T yang diperoleh, dimana nilai t hitung kepemimpinan yaitu $2,126 > t$ tabel $2,05553$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ yang artinya signifikan. Dengan demikian, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur. Maknanya semakin baik kepemimpinan dalam suatu lembaga/perusahaan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawainya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Rizqi Ameliawati (2015), “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel independen dalam penelitian tersebut adalah $(X1) =$ Kepemimpinan, $(X2) =$ Lingkungan Kerja, $(X3) =$ Kompensasi. Sedangkan variabel dependennya $(Y) =$ Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis

regresi linier berganda. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai. Secara simultan berdasarkan uji F yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar $29,277 > f$ tabel $2,98$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$, dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai $0,772$. Hal tersebut berarti bahwa variabel independen dalam model penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen sebesar $77,20\%$ sedangkan sisanya sebesar $22,80\%$ dijelaskan variabel lain selain variabel yang diajukan dalam penelitian ini.

Kesimpulan Dan Rekomendasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan

lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sambi Rampas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung > nilai ttabel ($4,755 > 2,05553$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka Ha1 diterima; (2) Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sambi Rampas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung > nilai ttabel ($2,267 > 2,05553$) dengan nilai sig. 0,032 ($p < 0,05$), maka Ha2 diterima; (3) Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sambi Rampas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung > nilai ttabel ($2,126 > 2,05553$) dengan nilai sig. 0,043 ($p < 0,05$), maka Ha3 diterima; (4) Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sambi Rampas yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 29,277 yang lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,98 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05; dan (5) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,772 menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan sebesar 77,20% sedangkan sisanya sebesar 22,80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tentang pembahasan kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut: (1) Kondisi lingkungan kerja pegawai perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada efektivitas kerja karyawan; (2) Pemberian kompensasi perlu diperhatikan dengan baik karena hal itu merupakan imbalan sebagai pendorong semangat pegawai agar bisa lebih meningkatkan

efektivitas kerjanya untuk lembaga; (3) Perlunya meningkatkan peran dari seorang pimpinan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai Kecamatan Sambi Rampas. Melihat kepemimpinan masih dalam kategori baik, pimpinan harus lebih memberikan perhatian kepada pegawainya, seperti menghargai prestasi kerja pegawai, mendukung ide-ide pegawai dan mengapresiasi hasil kerja pegawai. Selain itu pimpinan juga harus lebih meningkatkan semangat kebersamaan dan memotivasi pegawai untuk bekerja keras agar efektivitas kerja pegawai semakin lebih baik; (4) Pegawai Kecamatan Sambi Rampas perlu meningkatkan efektivitas kerjanya terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan; (5) Bagi pembaca hasil penelitian ini di diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur; dan (6) Bagi peneliti yang akan melaksanakan penelitian maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel atau menambah time series datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

Daftar Pustaka

- Alkatiri, Fadli. 2016. *Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia Cabang Tenau Kupang*. Jurnal skripsi.
- Ameliawati, Rizqi. 2015. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu*. Jurnal Skripsi.

- Bobo, Yohanes Dairo. 2020. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Bengkel Mobil Di Kota Kupang Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bengkel Virgo Bagus Oebufu)*, Proposal Skripsi.
- Ceriana. 2019. *Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung*. Jurnal Skripsi.
- Ero, Maria Paskalina. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Ile Ape Kabupaten Lembata Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Desa Waowala)*, Proposal Skripsi.
- Gandung, Muhamad., dan Suwanto. 2020. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 3. No. 3.
- Ghozali, Imam. 2006. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24+CD*, Edisi Revisi, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Apalikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Sembilan, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Laku, Dominikus. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Proposal Skripsi.
- Mangkunegara., dan A. Prabu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*., Cetakan Keduabelas, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moekizat. 2006. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, Edisi Ketiga, Bandung : Mandar Maju.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)*. Jurnal Skripsi.
- Irawati, Laila. 2019. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 3. No. 1.
- Manullang, dan Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

- Reksohadiprojo, Sukanto., dan H. Handoko. 1991. *Organisasi Perusahaan*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Reksohadiprojo, Sukanto. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Kelima, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Rosita W., Murwani J., dan Isharijadi. 2017. *Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Jasa Yang Terdaftar Di Bei*. Madiun : Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi.
- Subyantoro, Arief., dan Suwanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Edisi Pertama, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Yogyakarta: Penerbit Alfa Beta.
- Supu, Sahrul. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi NTT*. Skripsi.
- Sutarto, 2012. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.