

## Faktor-Raktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai

### *Factors That Influence Employee Work Effectiveness*

La Ode HuruHara<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2\*</sup>, Dhiyaul Asrar Haulina<sup>3</sup>,  
Muhammad Rafi Maulana<sup>4</sup>, Muhammad Adeba Bilhaqqi<sup>5</sup>, Zavira Safrianti<sup>6</sup>, Abd  
Gawi Siwasiwan<sup>7</sup>, Indah Permata Sari<sup>8</sup>, Nabilla Keisyah Anjani<sup>9</sup>, Helsa Nurliani<sup>10</sup>

<sup>1-10</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

\*E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil pada kantor kelurahan di Kecamatan Malalayang, Kota Manado. Efektivitas kerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket. Sampel penelitian mencakup seluruh populasi pegawai yang berjumlah 106 orang. Analisis data dilakukan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh secara bersama-sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan, dan insentif terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih efektif. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja, terutama melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Secara parsial maupun simultan, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami kebutuhan pegawai, memberikan kompensasi yang adil dan memadai, serta menegakkan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai; Efektivitas Kerja; Pegawai Negeri Sipil; Organisasi

#### Abstract

*This study aims to analyze the influence of motivation, compensation, and work discipline on the work effectiveness of civil servants at sub-district offices in Malalayang District, Manado City. Employee work effectiveness is a critical factor in determining organizational success and the quality of public service. The study employed a quantitative descriptive approach, with data collection using a questionnaire. The sample comprised the entire employee population, totaling 106 employees. Data analysis was conducted using simple and multiple regression to examine the influence of each variable individually and their combined effects. The results indicate that high work motivation, both intrinsic and extrinsic, contributes to increased employee work effectiveness. Furthermore, compensation, including salary, benefits, and incentives, has been shown to increase work enthusiasm and encourage*

*more effective work results. Work discipline also positively impacts work effectiveness, particularly through adherence to regulations, punctuality, and responsibility in completing tasks. Both partially and simultaneously, motivation, compensation, and work discipline significantly influence civil servant work effectiveness. Therefore, organizations need to understand employee needs, provide fair and adequate compensation, and enforce work discipline to continuously improve the performance and effectiveness of public services.*

**Keywords:** *Employee Performance; Work Effectiveness; Civil Servants; Organization*

## PENDAHULUAN

Efektivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan ketepatan pelaksanaan pekerjaan, metode yang digunakan, serta efisiensi biaya yang dikeluarkan. Tingkat efektivitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Saat ini, efektivitas kerja menjadi perhatian penting baik pada organisasi publik maupun swasta karena berhubungan langsung dengan kualitas kinerja dan pelayanan yang diberikan.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja, terdapat berbagai faktor yang memengaruhinya. Sejumlah penelitian terdahulu mengidentifikasi beberapa faktor utama, antara lain motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, manajemen, dan budaya organisasi. Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja sering kali dianggap sebagai faktor yang paling dominan dalam menentukan tingkat efektivitas kerja pegawai. Kurangnya perhatian terhadap ketiga aspek tersebut dapat menyebabkan menurunnya kualitas perilaku kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai yang memiliki tingkat disiplin rendah cenderung mengabaikan jam kerja, menunda penyelesaian tugas, dan menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan. Kondisi tersebut tidak hanya mengurangi produktivitas, tetapi juga menghambat tercapainya pelayanan yang optimal serta menurunkan efektivitas hasil kerja organisasi. Fenomena serupa masih ditemukan pada kantor-kantor kelurahan di Kecamatan Malalayang. Sebagai bagian dari penyelenggara pelayanan publik, kantor kelurahan dituntut untuk memberikan pelayanan yang efektif dan berkualitas kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi, seperti proses pengurusan surat pengantar Kartu Keluarga (KK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Keterangan Domisili, Surat Keterangan Ahli Waris, Kartu Tanda Penduduk (KTP), dan dokumen lainnya yang dinilai kurang efisien dan cenderung berbelit-belit. Selain itu, beberapa target program kerja tahunan belum dapat dicapai secara optimal. Tingkat kehadiran pegawai yang kurang disiplin serta ketidakefisienan dalam penggunaan waktu kerja juga menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu singkat menjadi tertunda.

Efektivitas kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Organisasi yang mampu mencapai tujuan dan target secara efektif akan memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dan meningkatkan

kinerjanya. Sebaliknya, organisasi yang kurang memperhatikan faktor-faktor penentu efektivitas kerja berpotensi mengalami berbagai kendala dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada kantor kelurahan di Kecamatan Malalayang. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Malalayang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil, baik secara parsial maupun simultan.

### **Efektivitas Kerja Pegawai**

Efektivitas kerja merupakan konsep yang menggambarkan tingkat keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas menunjukkan sejauh mana hasil yang diperoleh sesuai dengan target, standar, atau sasaran yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam konteks organisasi, efektivitas kerja tidak hanya diukur dari penyelesaian tugas, tetapi juga dari kemampuan pegawai menghasilkan kinerja yang berkualitas, tepat waktu, dan sesuai dengan tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022).

Menurut pandangan manajemen modern, efektivitas kerja mencerminkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang optimal. Efektivitas berorientasi pada pencapaian output dan outcome yang telah ditetapkan, sehingga menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi maupun individu yang bekerja di dalamnya (Daft, 2021).

Efektivitas dapat dianalisis pada beberapa tingkatan, yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Pada tingkat individu, efektivitas berkaitan dengan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pada tingkat kelompok, efektivitas tercermin dari kontribusi seluruh anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, pada tingkat organisasi, efektivitas merupakan akumulasi dari efektivitas individu dan kelompok yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Colquitt, LePine, & Wesson, 2023).

Berbagai faktor memengaruhi efektivitas kerja pegawai, di antaranya motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi.

### **Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya (Robbins & Judge, 2022).

Motivasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan berupaya mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengurangi produktivitas, menurunkan kualitas kerja, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi dipandang sebagai salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai (Dessler, 2020).

### **Kompensasi dan Efektivitas Kerja**

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, bonus, maupun berbagai bentuk penghargaan nonfinansial lainnya. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, loyalitas, serta kinerja pegawai (Armstrong & Taylor, 2023).

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan prestasi pegawai akan mendorong peningkatan produktivitas serta efektivitas kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menimbulkan penurunan semangat kerja dan berpotensi meningkatkan tingkat absensi maupun turnover pegawai. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi (Milkovich, Newman, & Gerhart, 2020).

### **Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja**

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencerminkan sikap tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajibannya, termasuk dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017).

Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih teratur, konsisten, dan bertanggung jawab sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya produktivitas, dan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas kerja pegawai (Sutrisno, 2019).

### **Hubungan Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Motivasi mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat, kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan, sedangkan disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai aturan dan standar organisasi.

Ketiga faktor tersebut secara simultan dapat meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang mampu mengelola motivasi, memberikan kompensasi yang adil, dan menegakkan disiplin kerja secara konsisten akan lebih mudah mencapai efektivitas kerja yang tinggi dibandingkan organisasi yang mengabaikan ketiga aspek tersebut (Armstrong & Taylor, 2023; Colquitt et al., 2023).

### **METODOLOGI**

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh kantor kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Malalayang, Kota Manado. Kecamatan Malalayang terdiri atas sembilan kelurahan, sehingga objek penelitian mencakup sembilan kantor kelurahan dan satu kantor kecamatan sebagai bagian dari unit pelayanan publik yang menjadi fokus kajian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai karakteristik suatu fenomena atau variabel yang sedang diteliti tanpa melakukan manipulasi terhadap kondisi yang ada. Pendekatan ini digunakan untuk

memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor-kantor kelurahan di Kecamatan Malalayang, Kota Manado (Creswell & Creswell, 2018).

Untuk menganalisis hubungan antarvariabel, penelitian ini menerapkan teknik analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen, yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen berupa efektivitas kerja pegawai. Melalui analisis tersebut dapat diketahui baik pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun pengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja (Hair et al., 2019).

Populasi penelitian merupakan keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, populasi terdiri atas seluruh pegawai yang bekerja pada kantor kelurahan dan kantor Kecamatan Malalayang, Kota Manado. Jumlah populasi yang teridentifikasi sebanyak 106 orang pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling), yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Teknik ini umumnya digunakan apabila jumlah populasi terbatas sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sumber data penelitian (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 106 orang pegawai.

Penggunaan sampel jenuh diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi aktual pegawai pada kantor-kantor kelurahan di Kecamatan Malalayang, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat representativitas yang tinggi terhadap populasi yang diteliti. Teknik analisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi Linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus regresi sebagai berikut:

a. Regresi Sederhana:  $\hat{Y} = a + bX$

b. Regresi Berganda:  $\hat{Y} = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

Kecamatan Malalayang adalah salah satu dari 9 Kecamatan yang ada di Kota Manado, yang di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 15 Tahun 2000 tentang Pembentukan Wilayah Kelurahan dan Kecamatan Kota Manado. Luas wilayahnya Kecamatan Malalayang 1.654 Ha, dengan batas-batas administratif sebagai berikut : Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Sario; Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Pineleng; Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Pineleng; Sebelah Barat berbatasan dengan Teluk Manado.

Saat ini secara administratif pemerintahan Kecamatan Malalayang membawahi 9 Kelurahan yang didalamnya terdapat 67 lingkungan. Ke-9 Kelurahan tersebut adalah sebagai berikut: Kelurahan Malalayang Satu, Kelurahan Malalayang Satu Timur, Kelurahan Malalayang Satu Barat, Kelurahan, Malalayang Dua, Kelurahan Bahu, Kelurahan Kleak, Kelurahan Batukota, Kelurahan Winangun Satu, dan Kelurahan Winangun Dua.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Analisis Regresi Linier antara Variabel Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja dengan Variabel Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil**

Hasil analisis regresi sederhana (regresi parsial) terhadap data penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1****Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Variabel	Koefisien		(t-hitung)	(t-tabel)	Keterangan
	A	B			
$X_1 \rightarrow Y$	2.483	0.950	32.365	1,985	Signifikan 5%
$X_2 \rightarrow Y$	2.961	0.944	33.807	1,985	Signifikan 5%
$X_{13} \rightarrow Y$	2.363	0.560	32.299	1,985	Signifikan 5%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, maka persamaan regresi antara variabel-variabel bebas ( $X_1$ - $X_2$ ) dengan variable terikat ( $Y$ ), dapat dijelaskan berturut-turut sebagai berikut:

**Pengaruh Motivasi terhadap Efektifitas Kerja Pegawai**

Hasil analisis regresi sederhana tentang motivasi ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh persamaan  $\hat{Y} = 2,483 + 0,950X_1$ . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Konstanta sebesar 2,483 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi ( $X_1$ ), maka nilai efektivitas kerja ( $Y$ ) adalah 2,483. Koefisien regresi sebesar 0,950 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai motivasi akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,950.

Pengujian regresi sederhana bertujuan untuk membuktikan apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap efektifitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada kantor kelurahan di kecamatan Malalayang. Dimana kriteria uji koefisien regresi dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , sebagai berikut: Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka tolak  $H_0$  artinya signifikan dan Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan. Dengan taraf signifikan:  $\alpha$ : 0,05. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS diketahui  $t_{hitung} = 32,365$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,985$  (interpolasi). Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , atau  $32,365 > 1,985$  maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  artinya koefisien regresi signifikan. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai” dapat diterima keberlakuannya pada taraf signifikan 5%, sekaligus mengindikasikan bahwa hubungan fungsional variable motivasi ( $X_1$ ) dengan efektivitas pegawai ( $Y$ ) berpola linier positif.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai**

Hasil analisis regresi sederhana tentang kompensasi ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh persamaan  $\hat{Y} = 2,961 + 0,944X_2$  (Lampiran 7). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Konstanta sebesar 2,961 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi ( $X_2$ ), maka nilai efektivitas kerja ( $Y$ ) adalah 2,961. Koefisien regresi sebesar

0,944 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai motivasi akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,944.

Kriteria uji koefisien regresi dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , sebagai berikut: Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka tolak  $H_0$  artinya signifikan dan Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan. Dengan taraf signifikan:  $\alpha : 0,05$ . Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS diketahui  $t_{hitung} = 33,807$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,985$  (interpolasi).

Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , atau  $33,807 > 1,985$  maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  artinya koefisien regresi signifikan. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan “kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai” dapat diterima keberlakuannya pada taraf signifikan 5%, sekaligus mengindikasikan bahwa hubungan fungsional variabel kompensasi ( $X_2$ ) dengan efektivitas pegawai ( $Y$ ) berpola linier positif.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai**

Hasil analisis regresi sederhana tentang disiplin ( $X_3$ ) terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh persamaan  $\hat{Y} = 2,363 + 0,560X_3$ . Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Konstanta sebesar 2,363 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi ( $X_3$ ), maka nilai efektivitas kerja ( $Y$ ) adalah 2,363. Koefisien regresi sebesar 0,560 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai disiplin akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,560.

Kriteria uji koefisien regresi dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , sebagai berikut: Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka tolak  $H_0$  artinya signifikan dan Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan. Dengan taraf signifikan:  $\alpha : 0,05$ . Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS diketahui  $t_{hitung} = 32,299$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,985$  (interpolasi). Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , atau  $32,299 > 1,985$  maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  artinya koefisien regresi signifikan. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan “disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai” dapat diterima keberlakuannya pada taraf signifikan 5%, sekaligus mengindikasikan bahwa hubungan fungsional variable disiplin ( $X_3$ ) dengan efektivitas pegawai ( $Y$ ) berpola linier positif.

### **Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program computer SPSS 20 dari variable-variabel yang diteliti, variable independen yang terdiri dari motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) dan efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variable dependen. Hasil analisis disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Std Error	T Hitung	Sig.
Constant	1,339	1,777	0,754	0,453
Motivasi ( $X_1$ )	0,350	0,144	2,436	0,017
Kompensasi ( $X_2$ )	0,451	0,185	2,440	0,016
Disiplin ( $X_3$ )	0,176	0,207	0,847	0,399

R= 0,961	Sig. F= 0,000
R Square= 0,924	F hitung= 411,872
Adj R Square = 0,922	

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 2 untuk pengaruh secara simultan variable motivasi, kompensasi dan disiplin kerja didapati secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 0,924. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh ketiga variable independen motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen efektivitas kerja pegawai negeri sipil kantor kelurahan di kecamatan Malalayang adalah sebesar 92,4%.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang diuraikan terdahulu terbukti bahwa motivasi, kompensasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pembahasan hasil penelitian ini tetap berpedoman pada data deskriptif dan menggunakan analisis data korelasional dan regresi sederhana, dengan pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh hubungan yang kuat antara variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,954. Sedangkan kontribusi variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel efektivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 91,01%.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana:  $\hat{Y} = a + bX = 2,483 + 0,950X_1$ . Konstanta sebesar 2,483 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi ( $X_1$ ), maka nilai efektivitas kerja ( $Y$ ) adalah 2,483. Koefisien regresi sebesar 0,950 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai motivasi akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,950.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variable motivasi sebesar  $t = 32,365$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan menunjukkan arah koefisien regresi positif yang berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula efektivitas kerja pegawai negeri sipil.

Dari hasil analisis regresi sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi baik yang muncul dari dalam maupun mendapat rangsangan dari luar individu pegawai akan memberikan peningkatan dan kemajuan pada efektivitas kerja pegawai. Mencermati keadaan ini, motivasi dapat dipandang sebagai energy dasar yang patut diperhatikan, sebab penurunan motivasi kerja oleh pegawai akan membuat para pegawai akan bekerja apa adanya dan tidak akan menunjukkan kualitas kerja dan efektifitas kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Buhler (2004) tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Memperhatikan uraian Buhler tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi dengan efektivitas kerja pegawai. Dimana motivasi

yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan akan menunjang tingginya volume pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Sembilan kantor kelurahan dan kantor camat Malalayang diperoleh kesimpulan bahwa tingginya motivasi kerja yang dimiliki pegawai negeri mewujudkan efektivitas kerja yang baik dalam melaksanakan tugas harian dan pelayanan kepada publik.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil.**

Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh hubungan yang kuat antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) yakni sebesar 0,957. Sedangkan kontribusi variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel efektivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 91,58%.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana:  $\hat{Y} = a + bX = 2,961 + 0,944 X_2$ . Konstanta sebesar 2,961 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi ( $X_2$ ), maka nilai efektivitas kerja ( $Y$ ) adalah 2,961. Koefisien regresi sebesar 0,944 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai motivasi akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,944.

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variable motivasi sebesar  $t = 33,807$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan menunjukkan arah koefisien regresi positif yang berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah pula efektivitas kerja pegawai negeri sipil. Menurut Hasibuan (2000), tujuan diberikannya kompensasi kepada karyawan/pegawai adalah: ikatan kerja sama; kepuasan kerja; pengadaan efektif; motivasi; stabilitas karyawan; disiplin; pengaruh serikat buruh; dan pengaruh pemerintahan. Dengan memperhatikan uraian Hasibuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan pada Sembilan kantor kecamatan Malalayang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi meningkatkan gairah kerja pegawai negeri dalam melakukan tugas-tugas pelayanan. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi, semua pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi dapat diselesaikan secara efektif.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh hubungan yang kuat antara variabel disiplin ( $X_3$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) yakni sebesar 0,957. Sedangkan kontribusi variabel disiplin ( $X_3$ ) terhadap variabel efektivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 91,01%.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana:  $\hat{Y} = a + bX = 2,363 + 0,560 X_3$ . Konstanta sebesar 2,363 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel disiplin ( $X_3$ ), maka nilai efektivitas kerja ( $Y$ ) adalah 2,363. Koefisien regresi sebesar 0,560 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai kompensasi akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,560.

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variable disiplin sebesar  $t = 32,299$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan menunjukkan arah koefisien regresi positif yang berarti bahwa

disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah pula efektivitas kerja pegawai negeri sipil.

Hal ini sesuai dengan ungkapan Widodo (2001), bahwa disiplin adalah taat dan patuh pada peraturan-peraturan, norma-norma, instruksi-instruksi dan lain-lain, yang dinyatakan berlaku untuk sekelompok orang tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian pada Sembilan kantor kecamatan Malalayang didapati tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi. Sementara ketidakdisiplinan dalam hal ini berdampak pada banyak waktu terbuang dan berakibat pada menurunnya kualitas kerja dan efektivitas kerja.

### **Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil**

Pada Tabel 2 tentang hasil analisis regresi berganda dan Uji F, ditemukan bahwa variable motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variable efektivitas kerja pegawai negeri sipil kantor kelurahan di kecamatan Malalayang kota Manado. Hasil analisis regresi ganda sangat kuat dan signifikan pada korelasi sebesar 0,961 dengan koefisien determinan sebesar 0,924.

Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil kantor kelurahan di kecamatan Malalayang” dapat diterima keberlakuannya.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai negeri sipil pada sembilan kantor kelurahan dan satu kantor kecamatan di kecamatan Malalayang kota Manado ditemui adanya hubungan fungsional antara motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Dimana motivasi pegawai yang tinggi turut meningkatkan efektivitas kerja pegawai, begitu pula dengan pemberian kompensasi dan tingkat disiplin yang tinggi lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai negeri. Tanpa adanya motivasi, kompensasi dan disiplin kerja, pegawai hanya dapat bekerja apa adanya dan bahkan tidak dapat menunjukkan efektivitas kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang telah dinyatakan oleh Hasibuan (2000) yang menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada ungkapannya bahwa tujuan diberikannya kompensasi kepada karyawan/pegawai adalah: ikatan kerja sama; kepuasan kerja; pengadaan efektif; motivasi; stabilitas karyawan; dan disiplin. Pendapat tersebut mengikutsertakan variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tampil sebagai unsur determinator terhadap efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri pada kantor kelurahan di kecamatan Malalayang. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menunjukkan efektivitas kerja yang baik. Begitu sebaliknya, pegawai yang motivasinya rendah menunjukkan hasil kerja yang tidak efektif.

Kompensasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Hasil penelitian terhadap pegawai negeri pada sembilan kantor kelurahan dan satu kecamatan Malalayang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Hampir semua pegawai dalam bekerja didorong oleh adanya kompensasi. Dalam hal ini efektivitas kerja pegawai yang baik didorong oleh pemberian motivasi. Semakin tinggi kompensasi maka semakin efektif hasil kerja pegawai negeri sipil pada kantor kelurahan kecamatan Malalayang.

Disiplin kerja pegawai negeri sipil seperti ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai negeri pada kantor kelurahan di kecamatan Malalayang.

Memperhatikan beberapa kesimpulan di atas dimana motivasi, Mengingat motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja, maka pemberian motivasi kepada seluruh pegawai harus dilakukan secara progresif dan kontinuitas. Pemberian motivasi terlebih dahulu memahami kebutuhan dalam diri para pegawai sehingga upaya yang dilakukan benar-benar menyentuh gairah kerja para pegawai. Selain itu, untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai perlu pemberian kompensasi yang dapat dilakukan dengan tunjangan tambahan penghasilan berupa pemberian *financial* secara langsung. Selanjutnya perlu adanya ketegasan terhadap penerapan tata tertib, peraturan organisasi maupun peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perlu diterapkan secara tegas, sehingga pegawai terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan disiplin.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai.
4. Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

#### **REFERENSI**

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2023). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Daft, R. L. (2021). *Organization theory and design* (13th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pratama, A. S., & Wardani, A. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 49–58.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daulay, M. I., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(1), 1–9.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.
- Widodo, D. S. (2020). The effect of compensation, leadership, and work discipline on employee performance. *Journal of Management and Business Review*, 17(2), 45–56.