

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Banyumanik)

Anandya Saraswati¹⁾ Leonardo Budi H, SE, MM²⁾ Maria Magdalena Minarsih, SE, MM³⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Kompensasi, komunikasi dan sarana prasarana merupakan faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Pegawai atau karyawan agar dapat bekerja secara optimal maka perlu adanya sinergitas ketiga variabel antara kompensasi, komunikasi dan sarana prasarana. Sehingga dapat efektif dan mendorong para pegawai dapat lebih semangat dalam melakukan tugas pentingnya.

Tujuan dari penelitian adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, (2) untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, dan (3) untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana sarana prasarana berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini ada 127 pegawai sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 96 responden.

Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik dengan pengaruh sebesar 62,5%. Dengan demikian H_4 diterima atau terbukti. Berdasarkan hasil uji Simultan (Uji F) $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51.333 > 2.70$), dengan nilai sig. $< \alpha = 5\%$ ($0.000 < 0.05$) dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.625. Hal tersebut bisa diartikan jika variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana diaplikasikan secara simultan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik.

Kata Kunci: Kompensasi, Komunikasi, Sarana Prasarana, Efektivitas kerja

ABSTRACT

Compensation, communication and infrastructure are factors that can affect the effectiveness of employees' work. Employees or employees in order to work optimally, it is necessary to have synergy of the three variables between compensation, communication and infrastructure. So that it can be effective and encourage employees to be more enthusiastic in carrying out their important duties.

The objectives of the study were (1) to determine and analyze the extent to which compensation has an effect on employee work effectiveness, (2) to determine and analyze the extent to which communication affects the work effectiveness of employees, and (3) to determine and analyze the extent to which infrastructure affects the work effectiveness of employees. employee work effectiveness. The population in this study were 127 employees while the number of samples used was 96 respondents.

The results showed that the Compensation, Communication, and Infrastructure Variables simultaneously had a significant effect on Employee Work Effectiveness in the Banyumanik District Office with an effect of 62.5%. Thus H_4 is accepted or proven. Based on the results of the Simultaneous test (Test F) $F_{count} > F_{table}$ ($51.333 > 2.70$), with the sig value. $< \alpha = 5\%$ ($0.000 < 0.05$) and the coefficient of determination (*Adjusted R Square*) is 0.625. This can be interpreted that if the variables of Compensation, Communication, and Prasara Facilities are applied simultaneously it will affect the performance of employees in the Banyumanik District Office.

Keywords: Compensation, Communication, Infrastructure, Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Pada umumnya dalam suatu organisasi atau lembaga, baik itu dari pemerintah maupun dari swasta sangat di perlukan sebuah peranan yakni efektifitas kerja pegawai. Sebab, pegawai yang akan menentukan tujuan sebuah organisasi atau instansi yang bersangkutan. Untuk itu, sesuai dengan peranan pegawai tersebut, maka didalam undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yang tertuang dalam pasal 1 ayat 1 bahwa Pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem tidak bisa dilepas dari faktor lingkungan, baik yang bersifat internal maupun Eksternal. Lingkungan yang melingkupi dan mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu dinamis dan berkembang dengan cara memenuhi segala tuntutan ranah lingkungan. Memenuhi tuntutan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan mampu untuk mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan yang plural dan kompleks. Oleh karena itu, konsekuensinya adalah bahwa organisasi harus melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan-tuntutan yang sudah disebutkan diatas tersebut.

Pengelola Sumber Daya Manusia (SDM) , secara organisatoris dilakukan dalam Bentuk Struktur Organisasi yang terdiri dari pengelompokan individu dalam tata kerja di bawah koordinasi dan intruksi pimpinan. Hal ini bertujuan untuk dapat merencanakan, mengorganisasikan,memanajemen, menggunakan dan mengawasi seluruh potensi Sumber Daya guna mencapai tujuan Umum sebuah organisasi. Artinya untuk mencapai efektivitas organisasi, kepala atau pimpinan perlu untuk melakukan pemberian kompensasi yang layak, komunikasi yang baik dengan pegawai dan sarana prasarana yang menunjang demi efektivitas kerja pegawai/karyawan secara optimal dan lancar.

Dengan merujuk pada pokok pikiran tersebut, Kantor Kecamatan Banyumanik harus terus membenahi dan menata secara komprehensif efektivitas kerja organisasinya antara lain seperti pengelolaan sumber daya manusia baik secara kuantitas maupun kualitas agar lebih efektif dan profesional.

Untuk memenuhi tujuan organisasi atau lembaga mengharuskan kinerja pegawai dalam kondisi terbaik dan mampu menjalankan roda organisasi berjalan dengan lancar. Salah satu cara untuk menggerakkan efektivitas kinerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa baik berupa uang, tunjangan maupun fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan organisasi. Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno (2017:188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu yang pertama adalah menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para

karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya produktifitas yang tinggi. Selain kompensasi diharapkan dapat menjamin keadilan karena dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Kompensasi juga dapat mempertahankan karyawan karena dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009:84).

Jamil dan Raja (2010) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Jamil dan Raja (2010) di dukung oleh hasil penelitian Blazovich (2013) yang menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Shopiah (2013) Menyimpulkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Juniarti (2014) menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. Maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hasil Penelitian. Penelitian yang dilakukan Juniarti (2014) di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal dkk. (2014) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain organisasi dapat pula memberikan pengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi ke atas , komunikasi ke bawah maupun mendatar. Komunikasi yang baik dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan dan kontribusi terhadap pencapaian hasil (*output*) pekerjaan yang maksimal. Menurut Robert Bacal (2005) Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut GR. Tery (dalam Sopiah:2008) komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan usaha-usaha komunikatif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Efektifitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yakni sarana prasarana atau lebih di kenal dengan fasilitas kerja. Menurut Robbin (2006) fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi kinerja. Fasilitas disebut pula sarana dan

prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga yang satu dari pesaing yang lainnya. Beberapa tujuan perencanaan fasilitas kerja; menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material *handling* dan penyimpanan; menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif; meminimalkan investasi modal; mempermudah dalam pemeliharaan; meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja.

Efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas merupakan suatu dasar pembentukan dan penyelenggaraan suatu organisasi, oleh karena itu eksistensi dan pertumbuhan organisasi akan lebih terjamin apabila organisasi tersebut dapat mencapai efektifitas kerja para personel yang ada didalamnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian bagaimana keterkaitan antara kompensasi, komunikasi, dan sarana prasarana terhadap efektifitas kerja karyawan dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Sarana Prasarana Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai (Studi Kasus: Kantor Kecamatan Banyumanik)”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai (studi kasus: Kantor Kecamatan Banyumanik)?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai (studi kasus: Kantor Kecamatan Banyumanik)?
3. Apakah sarana prasarana berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai (studi kasus: Kantor Kecamatan Banyumanik)?
4. Apakah kompensasi, komunikasi, dan sarana prasarana berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai (studi kasus: Kantor Kecamatan Banyumanik)?

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Armstrong (2010) dalam Yamoah (2013) mendefinisikan sistem penghargaan yang terdiri dari kebijakan, proses, prosedur, dan praktik terpadu organisasi untuk memberi penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi, keterampilan dan kompetensi mereka. Sedangkan menurut Sirait (2006) menyatakan bahwa, Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

Tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai tujuan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan menjamin keadilan, analisis pengupahan dan penggajian harus membayar kompensasi yang sama besarnya untuk pekerjaan-pekerjaan sejenis (Handoko, 2001:156). Secara terinci, tujuan tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi dapat diuraikan secara berikut :

a. Memperoleh personalia yang *qualified*

Kompensasi perlu di tetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

b. Mempertahankan Karyawan yang Ada Sekarang

Bila kompensasi di perusahaan tidak stabil, maka akan banyak karyawan untuk keluar dari perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompensasi.

c. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting di perhatikan dalam menentukan tingkat kompensasi.

d. Menghargai Perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku lain dapat di hargai melalui rencana kompensasi.

e. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala yang ada pada perusahaan serta memperhatikan semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi (Handoko, 2001:156)

Tujuan kompensasi untuk membantu karyawan yang bekerja di perusahaan demi meningkatkan standar hidup karyawan dan kebutuhan-kebutuhan setiap hari yang tiap tahunnya meningkat. Dengan adanya kompensasi yang di berikan perusahaan diharapkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat.

Pengertian Komunikasi

Menurut Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *non verbal*”. “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Veitzal Rivai (2004: 350) komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya

dapat menimbulkan konflik. Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dlmengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya Newstrom dan Davis (2004:151) mengemukakan bahwa “Apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan seker-janya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi”. Robbins (2013) menyebutkan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar.

Unsur Komunikasi

Ada lima unsur penting yang terkait dengan konsep komunikasi (Suharsono & Dwiantara, 2013), yaitu:

1. Unsur *Who* (Siapa)
2. Unsur *Says What* (apa yang dikatakan-pesan)
3. Unsur *Which Channel* (media/saluran)
4. Unsur *to Whom* (kepada siapa)
5. Unsur *With What Effect* (akibat yang terjadi)

Pengertian Sarana Prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. Sementara prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya produksi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Dan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek dan lain-lain). Menurut Menurut Yuwono (2008:84) mengatakan Sarana adalah segala sesuatu hal yang dapat ataupun bisa digunakan sebagai peralatan / alat untuk mencapai suatu tujuan atau maksud yang telah ditetapkan. Sedangkan Prasarana adalah suatu perangkat yang dijadikan sebagai penunjang utama dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

Pengertian Efektifitas Kerja

Menurut (Robbins, 2008:55) mengemukakan bahwa efektifitas kerja merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran dengan menggunakan suatu konsep untuk memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesahan-kesalahan itu.

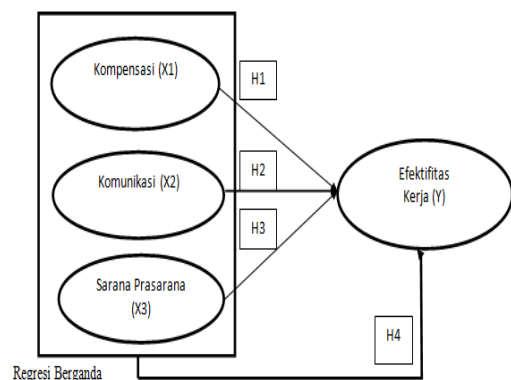
Menurut pendapat Markus Zahnd dalam bukunya “*Perancangan Kota Secara Terpadu*” mendefinisikan

efektivitas dan efisiensi, sebagai berikut: “Efektivitas yaitu berfokus pada akibatnya, pengaruhnya atau efeknya, sedangkan efisiensi berarti tepat atau sesuai untuk mengerjakan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya” (Zahnd, 2006: 200).

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, Peneliti berusaha melihat suatu fenomena unsur-unsur pendukung organisasi yakni berupa Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Sarana Prasarana Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai (Studi Kasus: Kantor Kecamatan Banyumanik).

Secara garis besar, kerangka pemikiran Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Sarana Prasarana Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai (Studi Kasus: Kantor Kecamatan Banyumanik) adalah sebagai berikut:



Keterangan gambar 1 : Kompensasi (X1), Komunikasi X2, dan Sarana Prasarana (X3) Terhadap Efektifitas Kerja (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja Pegawai.
- H2: Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja Pegawai.
- H3: Sarana Prasarana memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja Pegawai.
- H4: Kompensasi, Komunikasi & Sarana prasarana , memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini meneliti Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai (Studi Kasus: Kantor Kecamatan Banyumanik). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Martono (2010: 20) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk

mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut.

Jenis Penelitian

Penelitian ini meneliti Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai (Studi Kasus: Kantor Kecamatan Banyumanik). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Martono (2010: 20) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut.

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak utama (Usman dan Akbar, 2006: 20). Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data yaitu Analisis data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian. Atau definisi lain dari analisis data yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menubah data hasil dari penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan dalam mengambil kesimpulan.

Teknik analisis datanya adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi dari butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary least Square (OLS)*. Jadi, analisis regresi yang tidak berdasarkan *OLS* tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Uji asumsi klasik dilakukan dengan beberapa macam cara yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Untuk menguji apakah

data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode sebagai: Uji Statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2006). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006). Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Uji Hipotesis F

Untuk menguji koefisien regresi yaitu untuk mengetahui pengaruh nyata dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F dengan rumus (Supranto, 2001)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Kompensasi

		Correlations				
		kompensasi1	kompensasi2	kompensasi3	kompensasi4	X1
kompensasi1	Pearson Correlation	1	.469**	.456**	.354**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
kompensasi2	Pearson Correlation	.469**	1	.413**	.123	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.232	.000
	N	96	96	96	96	96
kompensasi3	Pearson Correlation	.456**	.413**	1	.310**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000
	N	96	96	96	96	96
kompensasi4	Pearson Correlation	.354**	.123	.310**	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.232	.002		.000
	N	96	96	96	96	96
X1	Pearson Correlation	.779**	.720**	.759**	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Komunikasi

Correlations						
		Komunikasi1	Komunikasi2	Komunikasi3	Komunikasi4	X2
Komunikasi1	Pearson Correlation	1	.567**	.410**	.148	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.150	.000
	N	96	96	96	96	96
Komunikasi2	Pearson Correlation	.567**	1	.423**	.201*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.049	.000
	N	96	96	96	96	96
Komunikasi3	Pearson Correlation	.410**	.423**	1	.250*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014	.000
	N	96	96	96	96	96
Komunikasi4	Pearson Correlation	.148	.201*	.250*	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.150	.049	.014		.000
	N	96	96	96	96	96
X2	Pearson Correlation	.773**	.772**	.732**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sarana Prasarana

Correlations						
		Sarpras1	Sarpras2	Sarpras3	Sarpras4	X3
Sarpras1	Pearson Correlation	1	.468**	.405**	.347**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	96	96	96	96	96
Sarpras2	Pearson Correlation	.468**	1	.359**	.322**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	96	96	96	96	96
Sarpras3	Pearson Correlation	.405**	.359**	1	.240*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.019	.000
	N	96	96	96	96	96
Sarpras4	Pearson Correlation	.347**	.322**	.240*	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.019		.000
	N	96	96	96	96	96
X3	Pearson Correlation	.762**	.750**	.695**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Efektifitas Kerja

Correlations						
		Efektifitas1	Efektifitas2	Efektifitas3	Efektifitas4	Y
Efektifitas1	Pearson Correlation	1	.443**	.450**	.415**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Efektifitas2	Pearson Correlation	.443**	1	.381**	.152	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.140	.000
	N	96	96	96	96	96
Efektifitas3	Pearson Correlation	.450**	.381**	1	.417**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96
Efektifitas4	Pearson Correlation	.415**	.152	.417**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.140	.000		.000
	N	96	96	96	96	96
Y	Pearson Correlation	.793**	.673**	.770**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,227. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kompensasi	0,681	0,6	Reliabel
Komunikasi	0,668		Reliabel
Sarana Prasarana	0,687		Reliabel
Efektifitas Kerja	0,708		Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi data pada variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal jika nilai signifikansi >0,05. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, yang hasilnya disajikan pada tabel dibawah ini:

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

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24335270
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.027
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa hasil test Kolmogorov-Smirnov pada Asymp.Sig (2-tailed) menunjukkan nilai 0,200 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0.05. Dengan demikian distribusi data pada

penelitian ini bisa dikatakan normal, dan bisa digunakan untuk pengujian hipotesis model regresi linier berganda.

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi (hubungan erat) antar variabel independen (bebas). Model regresi dikatakan baik, jika tidak ada hubungan antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas bisa diketahui dari nilai Tolerance dan VarianceInflationFactor (VIF), jika nilai Tolerance> 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.960	1.258	.763	.447		
	X1	.128	.090	.131	1.432	.488	2.050
	X2	.504	.107	.447	4.719	.454	2.201
	X3	.327	.097	.308	3.361	.486	2.057

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas bisa dijelaskan bahwa pada variabel Kompensasi (X1), Kominikasi (X2), Saranda dan Prasaran (X3) masing-masing menunjukkan nilai Tolerance 0.488, 0.454, 0.486 yang berarti lebih besar dari 0.10. Sedangkan pada nilai VIF variabel Kompensasi, Kominikasi, Sarana dan Prasarana masing-masing menunjukkan nilai 2.050, 2.201, 2.057 yang artinya lebih kecil dari 10. Dengan hasil pengujian tersebut bisa diartikan bahwa diantara variabel independen dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisita

Pada model regresi linier uji heteroskedasitas digunakan untuk menilai apakah terjadi ketidaksamaan variance (varian) dari nilai residual pada keseluruhan pengamatan. Bisa juga diartikan apakah pada variabel terkait mempunyai varian homogen atau heterogen. Dalam penelitian ini metode uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah metode Gletjser, yaitu jika nilai sig > 0.05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi. Tapi, jika nilai sig < 0.05 maka terdapat heteroskedastsitas pada model regersi. Hasil uji gletjser disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisita

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.221	.716	3.100	.003
	X1	.017	.051	.048	.747
	X2	-.035	.061	-.087	.567
	X3	-.056	.055	-.148	.318

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 5 diatas bisa ketahui nilai Sig. dari masing-masing variabel yaitu Kompensasi 0.747>0.05,

Komunikasi 0.567>0.05, Sarana dan Prasarana 0.318>0.05. Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa semua nilai Sig. masing-masing variable lebih dari 0.05. Itu berarti bahwa variabel independen dalam penelitian ini bisa dikatakan homogen atau tidak terjadi varian data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode linear berganda yaitu model statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode analisis regresi linier berganda ini menggunakan SPSS 25. Hipotesis penelitian model yang di gunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Hasil uji regresi linier berganda disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.960	1.258	.763	.447
	X1	.128	.090	.131	.156
	X2	.504	.107	.447	.000
	X3	.327	.097	.308	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 6 diatas di dapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.960 + 0.128X_1 + 0.504X_2 + 0.327X_3 + e$$

Dari pertsamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 0.960 bernilai positif. Hal ini menandakan jika variabel-variabel lain dianggap konstan, maka Efektifitas Kerja sebesar 0.960.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) positif sebesar 0.128. Hal ini menunjukkan apabila Kompensasi (X1) dinaikkan 1 satuan maka akan meningkatkan Efektifitas Kerja sebesar 0.128, dengan ketentuan variabel lainnya konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X2) positif sebesar 0.504. Hal ini menunjukkan apabila Komunikasi (X2) dinaikkan 1satuan maka akan menaikkanEfektifitas Kerja sebesar 0.504, dengan ketentuan variabel lainnya konstan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Sarpras (X3) bernilai positif sebesar 0.327. Hal ini menunjukkan apabila Sarpras (X3) dinaikkan 1 satuan maka akan menaikkan Efektifitas Kerjasebesar 0.327, dengan ketentuan variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis benar, maka penulis akan menguraikan ujihipotesis yang digunakan pada penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

“Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen” (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05(5%). Jika nilai Sig. T > 0,05 maka hipotesis ditolak, yang artinya secara parsial atau terpisah variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig. T < 0,05 maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil Uji T disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.960	1.258	.763	.447
	X1	.128	.090	1.432	.156
	X2	.504	.107	4.719	.000
	X3	.327	.097	3.361	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer olah 2020

Dari tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai t dan Sig.pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 1.432, dengan tingkat signifikansi 0,156. Hal ini menandakan bahwa nilai signifikansi Kompensasi lebih besar dari 0,05, maka secara statistik dapat diartikan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai, sehingga **H₁ ditolak**.
- 2) Variabel Komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 4.719 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menandakan bahwa nilai signifikansi Komunikasi lebih kecil dari 0,05, maka secara statistik dapat diartikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektifitas Kerja Pegawai, sehingga **H₂ diterima**.
- 3) Variabel Sarana dan Prasarana memiliki nilai t hitung sebesar 3.361 dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menandakan bahwa nilai signifikansi Sarana dan Prasarana lebih kecil dari 0,05, maka secara statistik dapat diartikan bahwa variabel Sarana dan Prasarana berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai, sehingga **H₃ diterima**.

Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan F (F-Test) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen dalam model regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini berarti untuk menguji apakah variabel Kompensasi, Komunikasi, sarana dan

Prasarana berpengaruh pada Efektifitas Kerja Pegawai. Jika nilai signifikansi nilai F lebih kecil dari 0.05 berarti variabel independen secara simultan berpengaruh pada variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi F lebih besar dari 0.05 berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh pada variabel dependen. Hasil uji F disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.877	3	81.626	51.133
	Residual	146.863	92	1.596	
	Total	391.740	95		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh hasil pengujian F dengan nilai Sig. 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Kompensasi, Komunikasi, Sarana dan Prasarana) dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan atau gabungan terhadap variabel dependen (Efektifitas Kerja).

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar keseluruhan variabel independen memberikan kontribusi perubahan terhadap variabel dependen. Jika nilai determinasi semakin besar, berarti semakin besar pula variabel-variabel independen memberikan kontribusi perubahan terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (Rsquare) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen juga semakin kecil atau terbatas. Hasil koefisien determinasi (R²) disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.613	1.26346

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel 9 diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0.625 atau 62.5%. Yang berarti bahwa variabel kompensasi, komunikasi, sarana dan prasarana berpengaruh sebesar 62.5% terhadap variabel Efektifitas Kerja Pegawai, sedangkan sisanya 37.5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, diantaranya fasilitas, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengawasan yang merupakan variabel yang diteliti dipenelitian terdahulu.

PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dari masing-masing pengaruh variabel adalah sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai**

Dari hasil pengujian statistik variabel kompensasi diperoleh nilai Sig. sebesar 0.156 dan nilai t hitung positif sebesar 1.432 karena nilai Sig. lebih besar dari signifikansi $\alpha = 5\%$ (0.05), maka bisa diartikan kompensasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik. Dengan demikian H_1 ditolak atau tidak terbukti, bahwa kompensasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai,

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Hardianto (2017), (Ningrum, 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2020) juga menyatakan hal yang sama bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pegawai.

Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2014), (Arhama, 2017) dan Aromega & Lengkon (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan asumsi bahwa indikator dan efektifitas disini samadengan kinerja pegawai yaitu prestasi kerja dan ketrampilan dalam bekerja. Hal ini bisa terjadi karena sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu sebanyak 86 pegawai atau 67,72%. ASN adalah pegawai negeri yang digaji oleh pemerintah setiap bulan. Sehingga meskipun efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik kurang maksimal tetap saja tiap bulan mereka mendapatkan gaji sesuai dengan golongannya. Sehingga kompensasi atau upah disini tidak begitu berpengaruh terhadap Efektifitas Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik.

2. **Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai**

Dari hasil pengujian statistik variabel Komunikasi diperoleh nilai Sig. sebesar 0.000 dan nilai t hitung positif sebesar 4.791 karena nilai Sig. lebih kecil dari signifikansi $\alpha = 5\%$ (0.05), maka bisa diartikan komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik. Dengan demikian H_2 diterima atau terbukti, bahwa komunikasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Listiyanti (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan pengaruh signifikan antara komunikasi

terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Setiawan (2020) juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini, yaitu variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai.

Dalam bekerja disebuah lembaga atau organisasi komunikasi adalah hal sangat penting. Apalagi jika ada tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan secara tim atau kelompok. Tanpa adanya komunikasi yang baik, pekerjaan yang ada bisa tidak terselesaikan atau tidak terlaksana sesuai tujuan. Tanpa sebuah komunikasi yang baik, efektifitas kerja pegawai akan sulit tercapai. Jadi komunikasi disini sangat berpengaruh terhadap efektifitas kerja seorang pegawai.

3. **Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai**

Dari hasil pengujian statistik variabel Sarana dan Prasarana diperoleh nilai Sig. sebesar 0.001 dan nilai t hitung positif sebesar 3.361 karena nilai Sig. lebih kecil dari signifikansi $\alpha = 5\%$ (0.05), maka bisa diartikan sarana dan prasarana secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik. Dengan demikian H_3 diterima atau terbukti, bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai,

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauziana, 2017), yang menunjukkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiawan (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan hal yang sama bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap efektifitas kerja seorang pegawai.

Efektifitas dalam bekerja sangat berhubungan dengan peralatan atau fasilitas yang ada ditempat kerja. Semakin bagus dan lengkap sarana dan prasarana yang tersedia, akan semakin menunjang dan mendukung efektifitas kerja seorang pegawai. Apalagi sekarang adalah era dimana rata-rata pekerjaan membutuhkan koneksi internet. Internet disini bisa dikatakan sebagai sarana dan prasarana, jika pekerjaan yang seharusnya membutuhkan koneksi internet, tapi ternyata tidak ada koneksi internet, maka pekerjaan tersebut tidak akan bisa selesai. Sehingga sarana dan prasarana disini sangat berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai.

4. **Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Sarana Prasarana Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji Simultan (Uji F) menunjukkan nilai F tabel lebih besar dari F hitung ($51.333 > 2.70$). Dengan nilai signifikansi 0.000 yang berarti lebih kecil dari nilai taraf signifikansi

0.05. Dengan hasil koefisien determinasi atau Nilai R Square sebesar 0.625 (62.5%). Hal tersebut dapat diartikan jika variabel Kompensasi, Komunikasi, Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik, besar pengaruhnya sebesar 62.5%. Dengan demikian H_4 diterima atau terbukti, bahwa Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2020), yang menyatakan jika Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana berpengaruh secara simultan terhadap Efektifitas Kerja pegawai, dengan tingkat pengaruh yang sangat kuat, yaitu 86,6%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik. Dengan demikian **H_1 ditolak** atau tidak terbukti. Hasil uji statistik diperoleh nilai sig. $> \alpha = 5\%$ ($0.156 > 0.05$) pada $N=96$, dan nilai t hitung $< t$ tabel ($1.432 < 1.660$). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2014), Arhama (2017), dan Aromega (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik. Dengan demikian **H_2 diterima** atau terbukti. Hasil uji statistik diperoleh nilai sig. $> \alpha = 5\%$ ($0.000 < 0.05$) pada $N=96$, dan nilai t hitung $< t$ tabel ($4.791 < 1.660$). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Listyani (2016) dan Setiawan (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel Sarana Prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik. Dengan demikian **H_3 diterima** atau terbukti. Hasil uji statistik diperoleh nilai sig. $> \alpha = 5\%$ ($0.001 < 0.05$) pada $N=96$, dan nilai t hitung $> t$ tabel ($3.361 < 1.660$).
4. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzina (2017) dan Setiawan (2020) yang menyatakan bahwa Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik dengan pengaruh sebesar 62,5%. Dengan demikian **H_4 diterima** atau terbukti. Berdasarkan hasil uji Simultan (Uji F) F

hitung $> F$ tabel ($51.333 > 2.70$), dengan nilai sig. $< \alpha = 5\%$ ($0.000 < 0.05$) dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.625. Hal tersebut bisa diartikan jika variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Sarana Prasarana diaplikasikan secara simultan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik.

Saran

Berdasarkan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk diperhatikan.

1. Bagi Pihak Kantor Kecamatan Banyumanik

Kepala Kecamatan Banyumanik selaku pimpinan di Kantor Kecamatan Banyumanik hendaknya memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran diri pegawai terhadap tugas dan tanggungjawabnya sehingga mampu meningkatkan efektifitas kerja para pegawai.

Apabila pegawai sadar akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pelayan masyarakat, maka akan sangat berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja pegawai yang bersangkutan. Meskipun kompensasi selalu diberikan setiap bulan, tapi tugas pegawai di Kecamatan adalah melayani masyarakat, jadi pengabdian disini lebih penting daripada hanya sekedar mendapat kompensasi. Karena masyarakat sekarang membutuhkan pelayanan yang cepat dan mudah. Sehingga efektifitas kerja pegawai disini sangat diperlukan.

2. Untuk Akademik

Penelitian ini berguna untuk dijadikan salah satu referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, komunikasi dan sarana prasarana terhadap efektifitas kerja pegawai.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang bisa digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya kepada pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik. Untuk peneliti selanjutnya dapat diperluas lagi variabel-variabel yang mempengaruhi efektifitas pegawai dan memperhatikan metode pengambilan sampel yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, SP dan H. Usman. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- AP. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

- Augusty, Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2006.
- Ardiansyah, Dimas Okta, *Oengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2016
- Bernard, Chester, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Psutaka Raya, 2003.
- Davis, Keith & John Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Effendy Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: RemajaRosdakarya, 2002.
- Ghazanfar, Yousaf. 2015. *The Influence of Compensation on Performance*. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. Volume 16 Issue 10 Version 1.0 Year 2015.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: UNDIP 2006.
- Gibson, J.L, Ivan Cevich and Donnelly, *Organisasi dan Manajemen*, FE UNY: Yogyakarta, 2009.
- Handoko, T.H, 2011, *Manajemen*, Yogyakarta, Penerbit BPFE
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Jamil, Bilal & Raja, Naintara Sarfaraz, *impact of compensation, performance evaluation and promotion practices on government employees performance vs private employees performance*. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 2011.
- Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* Jakarta: Grasindo, 2006.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Pratik)*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2016.
- Kotler, Philip & Gari Armstrong, *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, Jakarta: Erlangga, 2011.
- Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2011.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosddakarya, 2009.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitaif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Notoatmodjo, *Promosi Kesehatan dan Ilmu*, jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Panggabean, Mutiara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia, 2004.
- Rivai, Veithzal & Sagala, *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Robbins, P Stephen, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Rumpel, S. and Medcof, J.W. 2006. *Total rewards: Good fit for tech workers*. *Reserch Technology Manahement*, September-Oktober, 27-35
- Siagan, S.P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Sudjana, *Metode Statistik*, Bandung: Tarsito, 1992.
- Suharsono & Lukas Dwiantara, *Komunikasi Bisnis (Peran Komunikasi Interpesonal dalam Aktifitas Bisnis)* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Supranto, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar* Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2009
- Steers, Richard M. *Efektifitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Jakarta: Erlangga, 1985.
- Verawati Hansen, *Pengaruh Family Control Size, Sales Growth dan Leverage terhadap Profitabilitas dan nilai perusahaan pada Sektor Perdagangan, Jasa dan Investasi*. *Bussines Accounting Review*, 2014.
- Yamoah, Emmanuel Erastus. *Reward Systems and Teachers' Performance: Evidence From Ghana*. *Canadian Social Science*. 2013