

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA PROBOLINGGO

Danar Maulana Ardani¹, Dedi Joko Hermawan², Ahmad Iskandar Rahmansyah³

Universitas Panca Marga, Indonesia¹

Universitas Panca Marga, Indonesia²

Universitas Panca Marga, Indonesia³

E-mail: danarmaulana2003@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the influence of compensation, work environment, and job satisfaction on employee productivity at the Communication and Informatics Office of Probolinggo City. The research method used is quantitative research with a causal associative approach, where this study involves collecting data in the form of numbers and using statistical analysis methods. Data analysis used includes validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, and the coefficient of determination R^2 , as well as hypothesis testing (t-test) to determine the effect of independent variables on the dependent variable. The results of the study indicate that the compensation variable, the work environment variable, and the job satisfaction variable each have a positive and significant effect on the employee productivity variable. In addition, the results of the coefficient of determination analysis indicate that these three variables are able to explain the influence of employee productivity by 92.3%, while the remaining 7.7% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Compensation; Work Environment; Job Satisfaction; Employee Productivity.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, dimana penelitian ini melibatkan pengumpulan data berbentuk angka serta menggunakan metode analisis statistik. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, dan koefisien determinasi R^2 , serta uji hipotesis (uji t) untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas pegawai. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan pengaruh produktivitas pegawai sebesar 92,3%, sedangkan sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Produktivitas Pegawai.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia telah membawa perubahan besar dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pemerintah dituntut untuk menyesuaikan diri dengan pemanfaatan teknologi digital guna mewujudkan tata kelola yang transparan, akuntabel, dan responsif. Salah satu sarana penting dalam mendukung keterbukaan informasi publik adalah keberadaan website resmi milik lembaga pemerintah. Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, setiap badan publik berkewajiban menyediakan informasi yang tepat, valid, dan tidak menyesatkan (Purba et al., 2025, p. 66). Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan informasi menjadi aspek penting dalam mendukung kerja instansi pemerintahan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo merupakan perangkat pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab utama dalam menjamin terselenggaranya pelayanan informasi yang mudah, aman, dan merata bagi masyarakat. Dalam pelaksanaannya, Dinas Komunikasi dan

Informatika Kota Probolinggo berperan sebagai penyedia akses informasi, pengembang infrastruktur teknologi informasi, serta fasilitator peningkatan literasi digital masyarakat. Instansi ini juga berfungsi sebagai saluran komunikasi antara pemerintah dan masyarakat melalui penyebaran informasi publik secara transparan (Maharani et al., 2023, pp. 344–345).

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo sebagai pengelola informasi di tingkat daerah memegang peranan penting dalam menyampaikan informasi kebijakan dan layanan pemerintah, tingginya ketergantungan pada teknologi informasi juga menuntut kesiapan sumber daya dan sistem kerja yang adaptif agar proses pengelolaan informasi dapat berjalan secara optimal (Purba et al., 2025, p. 66). Dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kendala, salah satunya yang terdapat pada website Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo, menunjukkan adanya tantangan dalam mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan informasi secara tepat waktu akibat kompleksitas proses monitoring media yang memerlukan tenaga dan waktu besar, sehingga informasi yang disampaikan belum optimal dalam memenuhi kebutuhan publik. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo menjadi salah satu faktor penting dalam memastikan seluruh informasi dapat dikelola dan disampaikan secara tepat waktu.

Secara umum, produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi pegawai dalam menghasilkan output dengan penggunaan sumber daya yang optimal, yang menunjukkan seberapa berhasil organisasi mencapai targetnya. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai Perbandingan optimal antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Selain itu, produktivitas juga mencerminkan sikap mental yang mendorong seseorang untuk terus berusaha meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi lebih baik dari sebelumnya (Chaerudin et al. dalam Nurfitriani, 2024, p. 54). Tingginya produktivitas pegawai akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menghambat kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Terdapat beberapa faktor dari penelitian terdahulu yang mempengaruhi produktivitas, yaitu: kompensasi oleh (Yuliandari et al., 2018), lingkungan kerja oleh (Lestari & Widiastini, 2021), dan kepuasan kerja oleh (Sabena et al., 2016).

Pekerja mendapatkan kompensasi berupa upah, bonus, komisi, atau manfaat finansial lainnya dari perusahaan atas jasa yang mereka berikan kepada bisnis. Uang atau fasilitas yang disediakan perusahaan adalah dua contoh dari apa yang dapat dianggap sebagai remunerasi (Zunaidah et al., 2020, p. 1). Yuliandari et al. (2018) menemukan bahwa peningkatan upah meningkatkan produktivitas secara positif dan signifikan secara statistik. Semangat dan hasil kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kompensasi yang adil, tepat waktu, dan konsisten. Hal ini bertentangan dengan temuan Auliyah & Wahdiniawati (2023) yang menemukan bahwa tingkat upah tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja.

Ada beberapa hal yang lebih penting daripada upah dan tunjangan dalam menentukan seberapa produktif seorang pegawai. Hal-hal yang mengelilingi pekerja dan ruang kerja mereka, memberi mereka rasa aman dan nyaman, dan memengaruhi kemampuan mereka untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan mereka, semuanya merupakan bagian dari lingkungan kerja, menurut Sofyan berbagai faktor di tempat kerja dapat memengaruhi seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya (Nurdin et al., 2023, p. 41). Produktivitas pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tempat kerja, menurut penelitian sebelumnya (Lestari & Widiastini, 2021). Produktivitas meningkat ketika kondisi kerja optimal, yang mencakup aspek-aspek nyata seperti penerangan, kebersihan, dan kenyamanan, serta aspek-aspek tidak nyata seperti kualitas hubungan antar kolega dan kemudahan komunikasi. Hasil penelitian oleh Parashakti & Noviyanti (2021) bersifat kontradiktif, menunjukkan bahwa faktor-faktor tempat kerja tidak secara signifikan memengaruhi produktivitas pekerja.

Kepuasan kerja merupakan komponen kunci di samping gaji dan kondisi kerja. Menurut Martoyo dalam (Setyanti et al., 2022, p. 19) ketika kebutuhan finansial dan non-finansial pegawai terpenuhi, hal itu mengarah pada sikap emosional yang baik dan menyenangkan terhadap pekerjaan. Sebuah penelitian sebelumnya oleh Sabena et al. (2016) menemukan bahwa ketika pekerja bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka lebih produktif. Ketika pekerja merasa senang dengan pekerjaannya, mereka lebih berinvestasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik, lebih loyal kepada perusahaan, dan lebih termotivasi secara keseluruhan. Sebaliknya, Wahyuni et al. (2023) menemukan bahwa pekerja lebih produktif ketika mereka senang dengan pekerjaannya, namun dampak ini tidak signifikan secara statistik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo. Dengan populasi dan sampel ialah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo yang berjumlah 62 orang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, dimana penelitian ini melibatkan pengumpulan data berbentuk angka serta menggunakan metode analisis statistik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antara variabel yang diteliti (Susanto et al., 2024, p. 3). Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer yang didapat melalui observasi serta hasil penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang diperoleh dari laman resmi instansi yang memuat informasi mengenai jumlah pegawai, visi dan misi instansi, serta struktur organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, serta dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, yang berfungsi untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah diperoleh tanpa bertujuan menarik kesimpulan umum atau melakukan generalisasi (Sugiyono dalam Tahir et al., 2024, p. 2364). Pada penelitian ini, data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan menganalisis uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, dan koefisien determinasi R^2 , serta uji hipotesis (uji t).

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian dinyatakan valid sesuai dengan instrumen pengukuran yang digunakan, yaitu kuesioner (Kumala & Saputro, 2024, p. 2848).

Tabel 1 Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X_1)			
X _{1.1.1}	0,693	0.250	Valid
X _{1.1.2}	0,657	0.250	Valid
X _{1.2.1}	0,775	0.250	Valid
X _{1.2.2}	0,613	0.250	Valid
X _{1.3.1}	0,656	0.250	Valid
X _{1.3.2}	0,680	0.250	Valid
X _{1.4.1}	0,674	0.250	Valid
X _{1.4.2}	0,645	0.250	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)			
X _{2.1.1}	0,656	0.250	Valid
X _{2.1.2}	0,660	0.250	Valid
X _{2.2.1}	0,746	0.250	Valid
X _{2.2.2}	0,715	0.250	Valid
X _{2.3.1}	0,806	0.250	Valid
X _{2.3.2}	0,601	0.250	Valid
Kepuasan Kerja (X_3)			
X _{3.1.1}	0,647	0.250	Valid
X _{3.1.2}	0,547	0.250	Valid
X _{3.2.1}	0,724	0.250	Valid
X _{3.2.2}	0,668	0.250	Valid
X _{3.3.1}	0,705	0.250	Valid
X _{3.3.2}	0,754	0.250	Valid
X _{3.4.1}	0,750	0.250	Valid
X _{3.4.2}	0,758	0.250	Valid
X _{3.5.1}	0,738	0.250	Valid
X _{3.5.2}	0,652	0.250	Valid

X _{3.6.1}	0,732	0.250	Valid
X _{3.6.2}	0,564	0.250	Valid
Produktivitas Pegawai (Y)			
Y.1.1	0,735	0.250	Valid
Y.1.2	0,442	0.250	Valid
Y.2.1	0,588	0.250	Valid
Y.2.2	0,696	0.250	Valid
Y.3.1	0,676	0.250	Valid
Y.3.2	0,699	0.250	Valid
Y.4.1	0,736	0.250	Valid
Y.4.2	0,681	0.250	Valid
Y.5.1	0,696	0.250	Valid
Y.5.2	0,597	0.250	Valid
Y.6.1	0,725	0.250	Valid
Y.6.2	0,640	0.250	Valid

Sumber: Data Primer diolah oleh SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai dinyatakan valid, karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,250. Oleh karena itu, seluruh indikator dalam kuesioner penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan suatu data atau temuan yang diperoleh dari instrumen penelitian (Kumala & Saputro, 2024, p. 2848).

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	N Of Item	Nilai Cronbach's Alpha	Cut Of	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	8	0,829	>0,60	Reliable
Lingkungan Kerja (X ₂)	6	0,786	>0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (X ₃)	12	0,898	>0,60	Reliable
Produktivitas (Y)	12	0,880	>0,60	Reliable

Sumber: Data Primer diolah oleh SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2 di atas, pada variabel kompensasi (X₁) dengan jumlah 8 item pernyataan diperoleh nilai cronbach alpha senilai 0,829 > 0,60, pada variabel lingkungan kerja (X₂) dengan jumlah 6 item pernyataan diperoleh nilai cronbach alpha senilai 0,786 > 0,60, pada variabel kepuasan kerja (X₃) dengan jumlah 12 item pernyataan diperoleh nilai cronbach alpha senilai 0,898 > 0,60, dan pada variabel produktivitas (Y) dengan jumlah 12 item pernyataan diperoleh nilai cronbach alpha senilai 0,880 > 0,60, yang berarti seluruh butir pernyataan dikatakan reliabel karna memenuhi nilai yang ditentukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (Pratama & Permatasari, 2021, p. 43).

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07345014

Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,096
Test Statistic		,098
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 oleh SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data dinyatakan terdistribusi normal dan dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

Uji multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel independen dapat memengaruhi estimasi koefisien regresi (Ardisyahputra & Tarigan, 2025, p. 108).

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,147	6,780
	Lingkungan Kerja	,171	5,841
	Kepuasan Kerja	,153	6,541
a. Dependent Variable: Produktivitas			

Sumber: Data Primer diolah oleh SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4 di atas, nilai tolerance pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0,147 > 0,10, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,171 > 0,10, dan kepuasan kerja (X3) sebesar 0,153 > 0,10. Sementara itu, nilai VIF (Variance Inflation Factor) pada variabel kompensasi (X1) sebesar 6,780 ≤ 10,00, lingkungan kerja (X2) sebesar 5,841 ≤ 10,00, dan kepuasan kerja (X3) sebesar 6,541 ≤ 10,00. Dengan demikian, seluruh nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dan dapat dilakukan pada pengujian selanjutnya.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Kumala & Saputro, 2024, p. 2849).

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2,237	,940	2,379	,021
	Kompensasi	-,007	,082	-,030	,930
	Lingkungan Kerja	,055	,102	,170	,590
	Kepuasan Kerja	-,041	,051	-,268	,422
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Sumber: Data Primer diolah oleh SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 5 di atas, variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,930 > 0,05, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,590 > 0,05, dan variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,422 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena seluruh nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 dan dapat dilakukan pada pengujian selanjutnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linier Berganda bertujuan mengetahui apakah variabel-variabel independent memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (Sulantari et al., 2024, p. 38).

Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,150	1,125		6,358	,000
	Kompensasi	,249	,088	,197	2,842	,006
	Lingkungan Kerja	,261	,125	,150	2,093	,041
	Kepuasan Kerja	,560	,051	,665	10,907	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Data Primer diolah oleh SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,150 + 0,249X_1 + 0,261X_2 + 0,560X_3 + e$$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependent (Nainggolan, 2022, p. 819).

Tabel 7 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,963 ^a	,927	,923	2,126
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber: Data Primer diolah oleh SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 7 di atas, nilai koefisien Adjusted R Square (R²) pada seluruh variabel sebesar 0,923 atau 92,3%, yang berarti bahwa variabel independent mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependent, sementara 7,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan (Kumala & Saputro, 2024, p. 2849).

Tabel 8 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,150	1,125		6,358	,000
	Kompensasi	,249	,088	,197	2,842	,006
	Lingkungan Kerja	,261	,125	,150	2,093	,041
	Kepuasan Kerja	,560	,051	,665	10,907	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Primer diolah oleh SPSS, 2026

Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, hasil uji hipotesis pertama (uji t) dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi (X_1) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai thitung $>$ ttabel sebesar $2,842 > 1,669$. Sehingga hipotesis pertama terbukti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap produktivitas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, hasil uji hipotesis kedua (uji t) dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ dan nilai thitung $>$ ttabel sebesar $2,093 > 1,669$. Sehingga hipotesis kedua terbukti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo.

Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, hasil uji hipotesis ketiga (uji t) dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $>$ ttabel sebesar $10,907 > 1,669$. Sehingga hipotesis ketiga terbukti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo. Hasil ini didukung oleh jawaban yang mayoritas berada pada kategori setuju dan sangat setuju di setiap indikator yang digunakan. Pada aspek gaji, pegawai menilai bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, serta dibayarkan secara jelas dan tepat waktu. Artinya, gaji yang diterima selama ini sudah dirasakan adil dan tidak menimbulkan kekhawatiran dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus. Pada aspek insentif, pegawai memberikan penilaian positif karena insentif yang diberikan didasarkan pada pencapaian kerja yang jelas, bukan sekadar formalitas. Dengan begitu, pegawai merasa usaha dan hasil kerja mereka benar-benar dihargai, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja lebih giat. Pada aspek tunjangan, pegawai menyatakan bahwa tunjangan yang diterima sudah sesuai ketentuan dan dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan serta mendukung kenyamanan dalam bekerja. Tunjangan ini memberikan rasa aman bagi pegawai,

sehingga mereka tidak terbebani oleh kekhawatiran di luar pekerjaan. Pada aspek fasilitas kerja, pegawai merasa fasilitas yang tersedia sudah membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan efisien. Secara keseluruhan, kompensasi yang diberikan organisasi sudah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap semangat dan produktivitas pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo. Hal ini terlihat pada indikator hubungan antar rekan kerja, hubungan yang terjalin di antara pegawai sudah berjalan dengan baik dan harmonis, disertai komunikasi yang lancar antar satu sama lain. Pada indikator suasana tempat kerja, pegawai menilai bahwa suasana di lingkungan kerja mereka cukup kondusif untuk berkonsentrasi, indikator ketersediaan fasilitas yang ada dinilai sudah cukup lengkap dan dalam kondisi yang layak pakai. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari segi hubungan sosial, suasana, maupun fasilitas, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo. Hal ini terlihat pada kecenderungan penilaian yang berada pada kategori setuju dan sangat setuju. Pada indikator gaji, gaji yang diterima dinilai sudah sesuai dengan standar yang berlaku. Sistem pemberiannya juga dianggap cukup adil dan mampu memenuhi kebutuhan secara memadai. Pada indikator pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dilakukan dirasakan cukup menarik, memberikan tantangan, serta sesuai dengan kemampuan, sehingga memberikan pengalaman kerja yang positif. Selanjutnya, pada indikator rekan kerja dan atasan, hubungan kerja yang terjalin dinilai sudah baik. Terdapat sikap saling membantu antarpegawai, dan atasan dinilai mampu memberikan arahan, bimbingan, serta perlakuan yang adil. Pada indikator promosi, meskipun secara umum sudah dinilai cukup baik dan memiliki kejelasan, masih terdapat penilaian yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga aspek ini perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Sementara itu, pada indikator lingkungan kerja, kondisi fisik dan suasana kerja dinilai sudah nyaman dan mampu mendukung kepuasan dalam bekerja. Secara keseluruhan, berbagai aspek kepuasan kerja telah terpenuhi dengan baik dan berperan dalam mendukung peningkatan produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo.

SARAN

1. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo disarankan memberikan kesempatan promosi yang jelas pada pegawai untuk memperoleh promosi jabatan, dan sistem promosi yang diberikan harus jelas sesuai dengan prestasi pegawai, serta atasan juga harus terlibat dalam memberikan arahan dan bimbingan yang jelas pada pegawai dalam bekerja.
2. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada instansi atau sektor berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat dibandingkan serta menambahkan variabel lain di luar kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, karena masih terdapat 7,7% faktor lain yang memengaruhi produktivitas pegawai yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardisyahputra, M. R., & Tarigan, C. Y. (2025). Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Pelayanan, dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian di Kopi Kenangan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 108. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4374>
- Auliyah, L., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt Synergi Multi Daya Pratama Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.16>
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Wonti Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(4), 2848–2849. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>
- Lestari, K. W., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada UD Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 163. www.mitrailmumakassar.com
- Maharani, R., Rahayu, Y. C., Seviani, D. K., & Akbari, M. Y. N. (2023). Strategi Diseminasi Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Dalam Meningkatkan Pelayanan Informasi Kepada Masyarakat Di Kabupaten Ciamis Regina. *Universitas Galuh*, 1(3), 344–345. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/birokrasi.v1i3.614>
- Nainggolan, H. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan , Kontrol diri dan Penggunaan E-Money terhadap perilaku konsumfit pekerja produksi PT Pertamina Balikpapan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 819. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.574>
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). Manajemen Kinerja Pegawai. In R. Sahabuddin (Ed.), *Buku Manajemen Kinerja Pegawai* (1st ed., Vol. 1, Issue 1). Mitra Ilmu. www.mitrailmumakassar.com
- Nurfitriani. (2024). *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai* (U. Hidayati (ed.); 1st ed.). IAIN Parepare Nusantara Press.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Pegawai. *Jebma (Jurnal Eknomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 134. <https://doi.org/doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 43. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Purba, S. H., Indrayani, E., & Diantoro, S. (2025). Pemanfaatan Website Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dalam Mewujudkan Keterbukaan Informasi Publik. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 17(1), 66. <https://doi.org/https://doi.org/10.33701/jiapd.v14i2>
- Sabena, A., Harahap, ramadhan hamdani, & Tarigan, U. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 144. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jap.v6i2.1329>
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10, 19. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>
- Sulantari, Hariadi, W., Putra, E. D., & Anas, A. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Memodelkan Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Penambahan Utang Tahunan Negara Indonesia. *Journal of Mathematics and Computer Science*, 10(1), 38. <https://doi.org/https://doi.org/10.52166/ujmc.v10i1.6631>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>

- Tahir, M., Jahir, A. S., Patak, A. A., Jafar, M. B., & Jabu, B. (2024). Pengenalan Analisis Data Statistik Deskriptif Kuantitatif Dalam Penyelesaian Tugas Akhir Pada Mahasiswa Pendidikan Bahasa Inggris Universitas Muslim Maros. *Madaniya*, 5(4), 2364. <https://doi.org/https://doi.org/10.53696/27214834.918>
- Wahyuni, T., Hegy Suryana, A. K., & Purwanto, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 294. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1085>
- Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 119.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, muhammad ichsan. (2020). *Kompensasi* (1st ed.). Unsri Press. www.unsri.unsripress.ac.id