

## PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI

Vivilia Putri Santika<sup>1</sup>, Irma Idayati<sup>2</sup>, Ririn Jeni Yunika<sup>3</sup>, Shalsya Bilbina Atmaja<sup>4</sup>, Cantika Yolanda<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau <sup>1-5</sup>

Email: [viviliaputri.2@gmail.com](mailto:viviliaputri.2@gmail.com)<sup>1</sup>, [irmaidayati@univbinainsan.ac.id](mailto:irmaidayati@univbinainsan.ac.id)<sup>2</sup>, [ririnjeniyunika@gmail.com](mailto:ririnjeniyunika@gmail.com)<sup>3</sup>, [shalsyachan@gmail.com](mailto:shalsyachan@gmail.com)<sup>4</sup>, [cantikayolanda78@gmail.com](mailto:cantikayolanda78@gmail.com)<sup>5</sup>

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 2 Bulan : Februari Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This study aims to determine the influence of human resource (HR) competency and the work environment on organizational effectiveness. The method used in this study is a literature review by examining 25 articles from relevant previous research. The results of the study indicate that HR competency has a positive effect on organizational effectiveness, because good competency can improve work ability, decision-making quality, and the achievement of organizational goals. In addition, a conducive work environment also has a positive influence on organizational effectiveness, because it can increase the comfort, motivation, and performance of organizational members. Conversely, low HR competency and an unsupportive work environment can hinder work processes and reduce organizational effectiveness. Overall, increasing organizational effectiveness requires the continuous development of HR competency and the creation of a safe, comfortable, and productivity-supporting work environment.</i></p> <p><b>Keyword:</b> human resource competence, work environment, organizational effectiveness</p>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja terhadap efektivitas organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur review dengan mengkaji 25 artikel dari penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi, karena kompetensi yang baik mampu meningkatkan kemampuan kerja, kualitas pengambilan keputusan, serta pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas organisasi, karena dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kinerja anggota organisasi. Sebaliknya, rendahnya kompetensi SDM serta lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat proses kerja dan menurunkan efektivitas organisasi. Secara keseluruhan, peningkatan efektivitas organisasi memerlukan pengembangan kompetensi SDM yang berkelanjutan serta penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas.

**Kata Kunci:** kompetensi SDM, lingkungan kerja, efektivitas organisasi.

### A. PENDAHULUAN

Efektivitas organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang efektif

mampu mengelola sumber daya secara optimal, meningkatkan kinerja pegawai, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dalam era persaingan dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Kompetensi SDM menjadi faktor utama yang memengaruhi efektivitas organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan individu melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) menyatakan bahwa kompetensi SDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Sejalan dengan itu, penelitian Sutrisno (2017) menunjukkan bahwa SDM yang memiliki kompetensi tinggi mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain kompetensi SDM, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Penelitian Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja dan efektivitas organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Pratama dan Wardani (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi melalui peningkatan kepuasan dan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap efektivitas organisasi. Namun, perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, dan kondisi lingkungan menyebabkan hasil penelitian masih bervariasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap efektivitas organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi empiris serta rekomendasi praktis bagi pengelolaan organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah karakteristik individu berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi merupakan kombinasi kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja secara efektif. SDM yang kompeten menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi (Wibowo, 2016; Sutrisno, 2017). **Indikator kompetensi SDM** meliputi:

1. Pengetahuan sesuai bidang pekerjaan
2. Keterampilan dalam melaksanakan tugas
3. Kemampuan memecahkan masalah kerja
4. Sikap kerja yang bertanggung jawab
5. Disiplin dan komitmen kerja
6. Kemampuan bekerja sama dalam tim

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja dibagi menjadi fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas, kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, suhu, serta tingkat keamanan, yang meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, hubungan atasan-bawahan, komunikasi, kerja sama tim, dan iklim organisasi yang harmonis, yang meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja (Nitisemito, 2015; Rahmawati, 2020). **Indikator efektivitas kerja meliputi:**

1. Pencapaian tujuan
2. Kualitas kerja
3. Kuantitas kerja
4. Ketepatan waktu
5. Pemanfaatan sumber daya
6. Tanggung jawab
7. Kerja sama tim

### **Efektivitas Organisasi**

Efektivitas organisasi adalah tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dengan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Menurut Gibson et al. (2012), organisasi efektif mampu mencapai sasaran jangka pendek maupun jangka panjang, ditandai oleh kinerja tinggi, koordinasi baik, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

**Indikator efektivitas organisasi meliputi:**

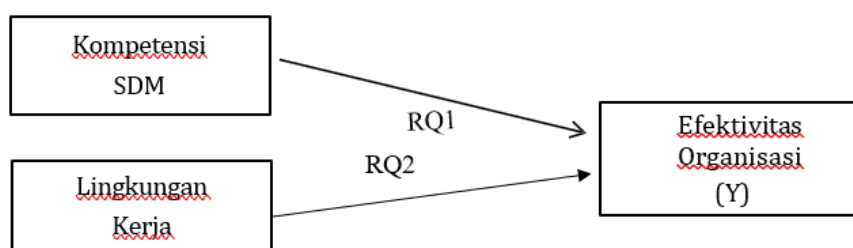
1. Pencapaian tujuan organisasi
2. Kinerja organisasi
3. Efisiensi penggunaan sumber daya
4. Koordinasi kerja
5. Kemampuan beradaptasi

## B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur atau yang di kenal dengan istilah *Systematic Literatur Review* (SLR). Dalam prosesnya, penulis melakukan pencarian literatur sebagai bahan kajian dengan platform “Google Scolar” Yang total keseluruhan jurnal yang di reiew berjumlah 25 jurnal. Digunakan tinjauan sistematis dalam kajian ini. Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan database yang lebih lengkap terkait Pengaruh Kompetensi Sdm dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi.

### Kerangka konseptual

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian pada artikel ini, maka didapat kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### RQ1. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Organisasi

Tabel 1. Jurnal Terdahulu Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Organisasi

NO	NAMA DAN TAHUN PENELITIAN	JUDUL	HASIL
1.	(Giri Dwinanda, Ramy Akbar Awalul, Muhammad Fajrul Islam, 2023)	Pengaruh kompetensi Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Telkom Makassar STO Balaikota.
2.	(Muhammad ashdaq, nur fitriayu mandasari, 2022)	Digital dan penempatan Kerja terhadap efektivitas kerja sumber daya manusia pada institusi publik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, sedangkan penempatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Secara simultan, kompetensi digital SDM dan penempatan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

3. (Tiara Yulistiani  
Goi, Irwan Yantu,  
Valentina  
Monoarfa, 2022) Pengaruh Kompetensi  
Terhadap Efektivitas  
Kerja Pegawai Pada  
Kantor Samsat  
Kabupaten Gorontalo Hasil penelitian menunjukkan bahwa  
kompetensi sumber daya manusia  
berpengaruh positif dan signifikan  
terhadap efektivitas kerja pegawai  
pada Kantor Samsat Kabupaten  
Gorontalo.
4. (Muhammad  
Anas, 2022) Pengaruh kompetensi  
sumber daya manusia  
dan komitmen Organisasi  
terhadap efektivitas  
pengelolaan dana desa  
manawa Kecamatan  
patilanggio kabupaten  
pohuwato Hasil penelitian menunjukkan bahwa  
kompetensi sumber daya manusia  
dan komitmen organisasi  
berpengaruh positif dan signifikan  
terhadap efektivitas pengelolaan  
dana desa Manawa Kecamatan  
Patilanggio Kabupaten Pohuwato,  
baik secara simultan maupun parsial.  
Kompetensi SDM dan komitmen  
organisasi masing-masing terbukti  
memberikan kontribusi signifikan  
dalam meningkatkan efektivitas  
pengelolaan dana desa.
5. (Yanti Kristiani  
Zalukhu, 2025) Pengaruh Kompetensi  
Sumber Daya Manusia  
(SDM) Terhadap  
Efektivitas Kinerja  
Pegawai Di Dinas  
Pendidikan,  
Kepemudaan, Dan  
Olahraga Kabupaten  
Bantul Hasil penelitian menunjukkan bahwa  
kompetensi Sumber Daya Manusia  
(SDM) berpengaruh positif dan  
signifikan terhadap efektivitas  
kinerja pegawai di Dinas Pendidikan,  
Kepemudaan, dan Olahraga  
Kabupaten Bantul. Hal ini  
ditunjukkan dengan persamaan  
regresi  $Y = 1,099 + 0,564X$ , nilai  $t$   
hitung 11,758 >  $t$  tabel 1,672, dan  
signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga  
 $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
6. (Michels  
Cancerlita, 2023) Pengaruh Budaya  
Organisasi, Kompetensi  
Sumber Daya Manusia  
(SDM) dan Komitmen  
Organisasi Terhadap  
Efektivitas Karyawan PT  
Dayaprima Dinamika  
Mandiri Hasil penelitian menunjukkan bahwa  
budaya organisasi, kompetensi  
sumber daya manusia, dan  
komitmen organisasi secara  
simultan berpengaruh signifikan  
terhadap efektivitas karyawan. Nilai  
 $R$  Square sebesar 0,816  
menunjukkan bahwa ketiga variabel  
tersebut menjelaskan 81,6% variasi  
efektivitas karyawan, sedangkan  
sisanya 18,4% dipengaruhi oleh  
faktor lain. Uji  $F$  simultan  
menunjukkan  $F$  hitung 75,751 >  $F$   
tabel 2,78 dengan signifikansi 0,000  
< 0,05, sehingga dapat disimpulkan  
bahwa semua variabel bebas  
berpengaruh signifikan terhadap  
efektivitas karyawan.
7. (Emha Zainul  
Mukminin, Nabila  
Wulandari, Apreta  
Putri Ayuningsih,  
Naomi Rifda  
Agmadjo, Abd.  
Hamid Cholili  
2025) Pengaruh Kompetensi  
Terhadap Efektivitas  
Kerja Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa  
kompetensi berpengaruh signifikan  
terhadap efektivitas kerja karyawan  
Dinas X, dengan nilai  $R$  Square  
sebesar 80,8%. Temuan ini  
menegaskan bahwa kompetensi,  
yang mencakup pengetahuan,  
keterampilan, dan sikap kerja,  
menjadi faktor utama dalam  
meningkatkan efektivitas kerja,

- |     |  |   |  |
|-----|--|---|--|
| 8.  | (Ade Dony Firmansyah, 2020)                      | Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya               | meskipun terdapat variasi tingkat kompetensi antar individu yang dapat memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Semua aspek kompetensi, meliputi orientasi prestasi dan tindakan, kemampuan melayani, kemampuan memengaruhi, kemampuan manajerial, kemampuan kognitif, dan efektivitas pribadi, terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. |
| 9.  | (Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung, 2020) | Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.  |
| 10. | (Eriani Sania Putri, Ahmad Syarief, 2021)        | Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Implikasinya Pada Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan daerah dan kinerja keuangan Pemerintah Kota Bandung. Pengelolaan keuangan daerah juga berperan memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah.   |

Sumber : Google Scholar, Jurnal Terdahulu ( 2020 – 2025 )

#### **Berikut penjelasan dari penelitian di atas:**

Menurut hasil penelitian (Dwinanda, 2023) menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di PT Telkom Makassar STO Balaikota. Karyawan dengan tingkat kompetensi yang baik, disiplin kerja yang tinggi, serta etos kerja yang kuat cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih optimal. Dengan demikian, peningkatan ketiga aspek tersebut berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian (Ashdaq & Mandasari, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi digital SDM berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, sedangkan

penempatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut secara simultan tetap berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

Menurut hasil penelitian (Goi et al., 2022) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai secara keseluruhan

Menurut hasil penelitian (Anas, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato, baik secara parsial maupun simultan. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan tingginya komitmen organisasi secara individu maupun bersama-sama terbukti meningkatkan efektivitas pengelolaan dana desa, menegaskan pentingnya kedua faktor ini untuk memastikan pengelolaan dana desa berjalan optimal dan sesuai tujuan.

Menurut hasil penelitian (Zalukhu, 2025) menunjukkan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Bantul. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi  $Y = 1,099 + 0,564X$ , yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompetensi SDM akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,564 satuan. Nilai  $t$  hitung 11,758 >  $t$  tabel 1,672 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  menegaskan bahwa hipotesis alternatif diterima, sehingga kompetensi SDM terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Menurut hasil penelitian (Cancerlita, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi SDM, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karyawan, dengan  $R^2$  0,816, yang berarti ketiga variabel menjelaskan 81,6% variasi efektivitas. Uji  $F$  simultan ( $F$  hitung 75,751 >  $F$  tabel 2,78; signifikansi  $0,000 < 0,05$ ) menegaskan peran signifikan ketiga variabel, menekankan pentingnya pengembangan budaya organisasi, peningkatan kompetensi SDM, dan penguatan komitmen untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Menurut hasil penelitian (Mukminin et al., 2025) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Dinas X, dengan nilai  $R$  Square sebesar 80,8%, yang mengindikasikan bahwa kompetensi mampu menjelaskan sebagian



besar variasi efektivitas kerja. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, yang terbukti menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja. Meskipun demikian, terdapat variasi tingkat kompetensi antar individu yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan, sehingga pengembangan kompetensi secara berkesinambungan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan secara merata.

Menurut hasil penelitian (Firmansyah, 2020) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Semua aspek kompetensi, termasuk orientasi prestasi dan tindakan, kemampuan melayani, kemampuan memengaruhi, kemampuan manajerial, kemampuan kognitif, dan efektivitas pribadi, terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi secara menyeluruh menjadi faktor penting untuk mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di instansi tersebut.

Menurut hasil penelitian (Syahputra & Tanjung, 2020) menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan secara parsial tidak signifikan. Namun, secara simultan, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, menekankan pentingnya pengelolaan ketiga aspek secara terpadu untuk mencapai kinerja optimal.

Menurut hasil penelitian (Putri et al., 2021) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan daerah dan kinerja keuangan Pemerintah Kota Bandung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengelolaan keuangan sebagai mediator. Peningkatan kompetensi SDM, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan manajerial, terbukti meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan dan mendukung kinerja keuangan daerah yang lebih optimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan berbagai penelitian, kompetensi SDM terbukti berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja kerja pegawai. Faktor pendukung seperti disiplin, etos kerja, komitmen, budaya organisasi, dan pengembangan karier juga berkontribusi signifikan. Meskipun beberapa variabel seperti penempatan kerja atau pelatihan parsial tidak selalu signifikan, secara keseluruhan, pengembangan kompetensi SDM dan dukungan lingkungan kerja yang baik diperlukan untuk mencapai kinerja dan efektivitas organisasi yang optimal.



**RQ2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi**

<b>NO</b>	<b>NAMA DAN TAHUN PENELITIAN</b>	<b>JUDUL</b>	<b>HASIL</b>
1.	(Rani Indah Lestari, Wan Laura Hardilawati, Rahayu Setianingsih, 2025)	Pengaruh budaya organisasi. Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai pada sekretariat dprd provinsi riau	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi, kepemimpinan yang efektif, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dapat secara langsung meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut sebagai elemen kunci dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan profesional.
2.	(Arylin Dia Anggraini, Rismansyah, M.kurniawan, 2022)	Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, tata ruang kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah pada Sekretariat Provinsi Sumatera Selatan.
3.	(Lyta Lestary dan Harmon, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja tergolong sedang, dengan nilai koefisien regresi 0,438 dan persamaan regresi $Y = 40,404 + 0,438X$ , yang menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4.	(Tri Agus T. Sude, Lisda L. Asi, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan team work masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan, sehingga hipotesis penelitian terbukti dan diterima.

5. (Syafika Aliyau, 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di BKPSDM Kota Surakarta Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta, dengan nilai  $t$  hitung 2,931 dan 2,744 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,01537. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan  $F$  hitung  $11,395 > F$  tabel 3,20.
6. (Diana Khairani Sofyan, 2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten X, dengan koefisien Durbin-Watson sebesar 0,801. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat mendorong produktivitas dan efektivitas kerja pegawai, sehingga lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.
7. (Keren Christia Anis, Bernhard Tewel, Yantje Uhing, 2023) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas Kerja pegawai pada biro perekonomian sekretariat daerah provinsi Sulawesi utara Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan disiplin pegawai untuk mendorong efektivitas kerja yang lebih optimal.
8. (Risky Nur Adha, Nurul Qomarlal, Achmad Hasan, Hafidzi, 2019) Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jembar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $p=0,549$ ), sedangkan lingkungan kerja ( $p=0,009$ ) dan budaya kerja ( $p=0,005$ ) berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
9. (Yayan Yanuari, 2019) Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = -11,032 +$

10. (Ade Irma, Muhammad Yusuf, 2020) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai
- $0,62X_1 + 0,71X_2$ , koefisien korelasi **0,87**, dan koefisien determinasi **77,26%**. Uji t dan uji F membuktikan kedua variabel secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Sumber : Google Scholar, Jurnal Terdahulu ( 2013 – 2025 )

#### **Berikut penjelasan dari penelitian di atas:**

Berdasarkan hasil penelitian (Rani Indah,dkk 2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Selain itu, kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT Telkom Makassar STO Balaikota, yang menunjukkan bahwa peningkatan ketiga faktor tersebut dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih efektif.

Menurut hasil penelitian (Arylin,dkk 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Provinsi Sumatera Selatan, sedangkan tata ruang kantor secara parsial tidak signifikan, meski secara simultan keduanya berpengaruh. Selain itu, kompetensi digital SDM berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, sementara penempatan kerja tidak signifikan, namun secara bersama-sama kedua variabel tetap memengaruhi efektivitas kerja.

Menurut hasil penelitian (Lestary, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero), dengan hubungan sedang (nilai regresi 0,438), menandakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi sumber daya manusia, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo, menegaskan pentingnya pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Menurut hasil penelitian (Sude & Asi, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, kompetensi sumber daya manusia, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, serta komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato, menegaskan bahwa pengembangan SDM dan penguatan komitmen organisasi menjadi kunci utama untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut hasil penelitian (Syafika., 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja secara individu maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Surakarta, dengan thitung masing-masing 2,931 dan 2,744, serta Fhitung 11,395 > Ftabel 3,20. Selain itu, kompetensi SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Bantul, di mana setiap peningkatan kompetensi SDM meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,564 satuan, menegaskan bahwa pengembangan kompetensi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut hasil penelitian (Diana, 2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi SDM, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan efektivitas pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten X, dengan nilai  $R^2$  0,816, menegaskan bahwa kondisi kerja yang baik, budaya yang kuat, dan pengembangan SDM penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian (Anis et al., n.d.) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Biro Perekonomian Sulawesi Utara, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja. Selain itu, kompetensi pegawai, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, juga berpengaruh signifikan dengan  $R^2$  80,8%, menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berkelanjutan menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas.

Menurut hasil penelitian (Adha et al., 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $p=0,549$ ), sedangkan lingkungan kerja ( $p=0,009$ ) dan budaya kerja ( $p=0,005$ ) berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian (Yayan, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = -11,032 + 0,62X_1 + 0,71X_2$ , koefisien korelasi 0,87, dan koefisien determinasi 77,26%. Uji t dan uji F membuktikan kedua variabel secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian (Irma & Yusuf, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu, lingkungan kerja merupakan faktor paling dominan dan konsisten dalam meningkatkan kinerja, efektivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kompetensi SDM, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin, etos kerja, teamwork, dan komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan. Sementara itu, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tidak selalu konsisten, sehingga perlu didukung oleh lingkungan dan sistem kerja yang baik agar berdampak optimal.

## Y. Efektivitas Organisasi

**Tabel 1. Jurnal Terdahulu Efektivitas Organisasi**

NO	NAMA DAN TAHUN PENELITIAN	JUDUL	HASIL
1.	(Didit Darmawan, 2022)	Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi perusahaan multinasional di Surabaya, dengan ketiga variabel ini mampu menjelaskan 68% variasi efektivitas. Kepemimpinan menjadi faktor paling dominan, diikuti budaya organisasi dan komitmen karyawan, yang secara bersama-sama mendorong pencapaian tujuan, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat kinerja serta identitas organisasi.
2.	(Rayyan Aqila Praditya, 2022)	Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review	Hasil review menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi, dengan budaya organisasi sebagai mediator. Perilaku kepemimpinan yang ideal dan motivasi karyawan memperkuat budaya organisasi, yang selanjutnya meningkatkan efektivitas. Dalam kondisi bisnis yang dinamis,

- |    |                                  |   |  |
|----|----------------------------------|---|--|
| 3. | (Chairuman Armia, 2022)          | Pengaruh budaya terhadap efektivitas organisasi: dimensi budaya hofstede                                | <p>kepemimpinan transformasional menjadi strategi penting untuk memperkuat kinerja, budaya internal, dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil review menunjukkan bahwa budaya organisasi menurut dimensi Hofstede berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi melalui peran intervening motivasi dan kepuasan kerja, yang meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan, sehingga kerangka ini menjadi referensi penting bagi peneliti dan praktisi.</p>                       |
| 4. | (Fatisokhi Mendrofa, 2024)       | Pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas Organisasi badan kepegawaian daerah kabupaten nias selatan | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan, dengan persamaan regresi <math>Y = 21,857 + 0,499X</math> dan <math>t_{hitung} 4,482 &gt; t_{tabel} 1,683</math>. Semakin tinggi semangat kerja pegawai, semakin meningkat efektivitas organisasi. Disarankan agar organisasi memberikan motivasi melalui fasilitas kerja yang mendukung dan kompensasi tepat waktu untuk mendorong semangat kerja.</p> |
| 5. | (Muthia Zahra Farhati,dkk. 2024) | Strategi Pengembangan Organisasi Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai                         | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan organisasi di Kecamatan Citeureup, meliputi keselarasan tujuan, kesadaran lingkungan, motivasi dan reward, respons pelayanan, serta program pembelajaran terfokus, berhasil meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, memperkuat tata kelola, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi, sekaligus menjadi acuan untuk meningkatkan efektivitas pegawai yang sebelumnya kurang optimal.</p>   |

Sumber : Google Scholar, Jurnal Terdahulu ( 2020 – 2025 )

#### Berikut penjelasan dari penelitian di atas:

Menurut hasil penelitian (Darmawan, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja masing-masing berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT Telkom Makassar STO Balaikota. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi, disiplin, dan etos kerja karyawan, semakin efektif pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas.

Menurut hasil penelitian (Rayyan, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi digital SDM berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, sedangkan penempatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut secara simultan tetap berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

Menurut hasil penelitian (Armia, 2002) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Menurut hasil penelitian (Mendrofa, 2024) menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana desa Manawa Kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato, baik secara parsial maupun simultan. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan tingginya komitmen organisasi, baik secara individu maupun bersama-sama, terbukti meningkatkan efektivitas pengelolaan dana desa secara keseluruhan, menegaskan pentingnya penguatan kedua faktor ini untuk mencapai pengelolaan yang optimal dan sesuai tujuan.

Menurut hasil penelitian (Farhati et al., 2024) menunjukkan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Bantul. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi  $Y = 1,099 + 0,564X$ , yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompetensi SDM akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,564 satuan. Nilai  $t$  hitung  $11,758 > t$  tabel  $1,672$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  menegaskan bahwa hipotesis alternatif diterima, sehingga kompetensi SDM terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM merupakan faktor utama yang secara konsisten berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di berbagai instansi dan jenis organisasi. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan kemampuan digital terbukti meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja, etos kerja, dan komitmen organisasi juga berperan penting dalam memperkuat efektivitas kerja. Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan, disertai dukungan



lingkungan kerja yang kondusif dan penguatan komitmen organisasi, menjadi kunci untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal.

#### **D. KESIMPULAN**

##### **1. Hasil Penelitian:**

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap 25 artikel penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi. Kompetensi SDM yang baik mampu meningkatkan kemampuan kerja individu, kualitas pengambilan keputusan, serta ketepatan dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, berperan penting dalam menciptakan rasa aman, nyaman, dan meningkatkan motivasi kerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

##### **2. Kelebihan Penelitian:**

Kelebihan penelitian ini terletak pada penggunaan metode literatur review yang memungkinkan peneliti untuk menghimpun, membandingkan, dan menganalisis berbagai temuan dari penelitian sebelumnya secara sistematis. Dengan mengkaji 25 artikel yang relevan, penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan efektivitas organisasi dari berbagai sudut pandang dan konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, penelitian ini juga memperkuat temuan-temuan terdahulu dengan menunjukkan konsistensi hasil bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

##### **3. Kekurangan Penelitian:**

Meskipun memberikan gambaran teoritis yang luas, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengandalkan data sekunder dari hasil penelitian terdahulu tanpa melakukan pengujian empiris secara langsung. Hal ini menyebabkan hasil penelitian belum dapat menggambarkan kondisi aktual pada organisasi tertentu secara spesifik. Selain itu, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi efektivitas organisasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, maupun faktor teknologi.

##### **4. Pengembangan Selanjutnya:**

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode kuantitatif, kualitatif, atau *mixed methods* untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap efektivitas organisasi. Penambahan variabel lain yang relevan diharapkan dapat memperluas pemahaman faktor-faktor penentu efektivitas. Penelitian juga dapat difokuskan pada sektor atau jenis organisasi tertentu agar hasilnya lebih mendalam, kontekstual, dan bernilai praktis bagi pengambil kebijakan dan manajemen organisasi serta pengembangan rekomendasi kebijakan berbasis bukti yang aplikatif dan berkelanjutan nasional.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. 4(1), 47–62.
- Aliya, S., Maret, U. S., Murtini, W., Maret, U. S., Akbarini, N. R., & Maret, U. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di BKPSDM Kota Surakarta Syafika Aliya. 2(3).
- Anas, M., & Desa, P. D. (2022). KECAMATAN PATILANGGIO KABUPATEN POHUWATO. 1(2), 83–94.
- Anis, K. C., Tewal, B., Uhing, Y., Lingkungan, P., Dan, K., Kerja, D., Efektivitas, T., Anis, K. C., Tewal, B., & Uhing, Y. (n.d.). KERJA PEGAWAI PADA BIRO PEREKONOMIAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT THE ECONOMIC BUREAU OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF NORTH Jurnal EMBA Vol . 11 No . 2 April 2023 , Hal . 506-516. 11(2), 506–517.
- Armia, C. (2002). PENGARUH BUDAYA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI: 6(1), 103–117.
- Ashdaq, M., & Mandasari, N. U. R. F. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN PENEMPATAN DAYA MANUSIA PADA INSTITUSI PUBLIK. 5, 131–138.
- Budaya, P., & Kepemimpinan, O. (2025). Pengaruh budaya organisasi. kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada sekretariat dprd provinsi riau. 5(1), 628–641.
- Darmawan, D. (2022). TIN: Terapan Informatika Nusantara Budaya Organisasi , Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat TIN: Terapan Informatika Nusantara. 3(7), 260–266. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i7.4121>

- Dwinanda, G. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. 9(1), 61–71.
- Ekonomi, P., & Cancerlita, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi Sumber Daya Manusia ( SDM ) dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Karyawan PT Dayaprima Dinamika Mandiri. 3(2).
- Farhati, M. Z., Saraswati, A., Septiana, M. P., Ramadhan, M., Salbiah, E., & Wahyudin, C. (2024). Strategi Pengembangan Organisasi Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai. 3, 1391–1403.
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya diperlukan. 8(1), 51–59.
- Goi, T. Y., Yantu, I., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. 5(2), 667–671.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Effect of work environment on employee job satisfaction. 12(2), 253–258.
- Journal, I., & Social, O. F. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review Rayyan Aqila Praditya. 03(01), 29–34.
- Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2).
- Mendrofa, F., & Manajemen, M. P. (2024). Pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas organisasi badan kepegawaian daerah kabupaten nias selatan. 7(2), 216–227.
- Mukminin, E. Z., Malang, U. I. N., Malang, U. I. N., & Malang, U. I. N. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan 1(2), 46–54.
- Putri, E. S., Syarief, A., & Kunci, K. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Implikasinya Pada Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah ( Survey Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung ). 4–5.
- Sofyan, D. K., & Masalah, L. B. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. 2(1), 18–23.
- Sude, T. A. T., & Asi, L. L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. 4(2), 170–174.

- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 283–295.
- Terhadap, F., & Kerja, E. (2022). JURNAL MUHAMMADIYAH. 3(1), 1–6.
- Yanuari, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & As-syafi, U. (n.d.). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 1. 45–54.  
<https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Zalukhu, Y. K. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia ( SDM ) Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan , Kepemudaan , Dan Olahraga Kabupaten Bantul. 01(04), 1294–1301.