



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 539-546

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Maryam DiraFathi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

maryamdira3@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 147,387 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,12 pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,798 menunjukkan bahwa 79,8% variasi efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja, sedangkan 20,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan efektivitas kerja pegawai dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai, khususnya pada instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik.

Kata kunci: Efektivitas Kerja Pegawai, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

1. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia kerja dan pelayanan publik di era yang semakin terdigitalisasi, instansi pemerintah dituntut untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, dan efisien agar mampu menjawab kebutuhan masyarakat yang terus meningkat. Perubahan teknologi ikut mengubah pola kerja aparatur karena pelayanan administrasi kini tidak hanya berurusan dengan dokumen fisik, tetapi juga proses input data, validasi, sinkronisasi, dan pencetakan berbasis sistem. Kondisi ini menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor utama yang menentukan capaian tujuan organisasi, karena bagaimanapun strategi dan sistem yang disiapkan akan sangat bergantung pada kemampuan pegawai menjalankan tugas secara efektif. Struktur organisasi yang dirancang baik pun hanya akan bekerja maksimal jika sumber daya manusia di dalamnya mampu mengimplementasikan sistem kerja sesuai tujuan organisasi [1]. Pada instansi pelayanan publik, efektivitas kerja pegawai menjadi sangat menentukan karena kualitas pelayanan yang diterima masyarakat merupakan hasil langsung dari aktivitas pegawai di garis layanan.

Efektivitas kerja pegawai menggambarkan sejauh mana tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan sesuai target, baik dari sisi ketepatan waktu, kualitas output, maupun ketepatan prosedur. Ukuran efektivitas dalam konteks pelayanan publik menjadi semakin penting karena keterlambatan atau ketidaktepatan kecil dapat memicu antrean, keluhan, dan penurunan kepuasan masyarakat. Efektivitas juga berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan program kerja pegawai sehingga hasilnya mencapai atau melampaui sasaran yang ditetapkan organisasi [2]. Dalam praktiknya, efektivitas tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan selesai, tetapi juga seberapa tepat pegawai memanfaatkan sumber daya dan waktu agar pelayanan tidak mengalami penumpukan. Efektivitas dipahami sebagai faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi selain efisiensi, karena terkait dengan kemampuan memilih tindakan yang paling sesuai dan memberi manfaat langsung bagi pencapaian tujuan [3]. Di

sisi lain, efektivitas kerja juga dipengaruhi oleh komitmen individu; pegawai yang berkomitmen pada tujuan organisasi cenderung meningkatkan kompetensi, disiplin, dan etos kerja untuk menghasilkan kinerja terbaik [4].

Namun demikian, efektivitas kerja pegawai tidak berdiri sendiri. Pada organisasi layanan publik, efektivitas sering dipengaruhi kondisi kerja yang dihadapi pegawai setiap hari, terutama lingkungan kerja dan ketersediaan fasilitas kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran kerja. Lingkungan yang baik ditandai oleh situasi yang memungkinkan pegawai bekerja optimal, sehat, aman, dan nyaman [5]. Ketika lingkungan kerja kurang tertata, pencahayaan tidak optimal, ruang sempit, atau kebisingan tinggi, pegawai berpotensi kehilangan fokus dan mengalami kelelahan yang berdampak pada hasil kerja. Faktor fisik seperti tata letak, suhu, dan pencahayaan juga perlu diperhatikan karena kemampuan adaptasi pegawai berbeda-beda sehingga pengaruhnya pada produktivitas dapat bervariasi [6]. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup unsur psikis dan sosial seperti hubungan kerja, komunikasi, dan suasana kebersamaan yang terjadi di tempat kerja [7].

Dalam konteks Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, kebutuhan terhadap efektivitas kerja pegawai menjadi sangat mendesak karena layanan administrasi kependudukan merupakan layanan dasar yang dibutuhkan masyarakat setiap hari. Masyarakat datang untuk mengurus dokumen penting seperti KTP, Kartu Keluarga, dan akta, sehingga pegawai dituntut bekerja cepat sekaligus teliti. Berdasarkan kondisi lapangan yang kamu paparkan, efektivitas kerja pegawai belum optimal, terlihat dari masih adanya proses layanan yang melampaui standar waktu. Keterlambatan ini tidak hanya menambah beban antrean, tetapi juga memicu ketidakpuasan masyarakat. Pada situasi seperti ini, faktor waktu menjadi indikator penting karena semakin lama suatu tugas diselesaikan, semakin menumpuk tugas lain yang mengikuti dan efektivitas layanan menurun [8]. Di sisi lain, efektivitas juga dipengaruhi oleh pengawasan, lingkungan kerja, dan kelengkapan fasilitas sebagai sarana penunjang kerja sehari-hari [8].

Hambatan yang muncul dalam pelayanan Disdukcapil juga berkaitan dengan kondisi fasilitas kerja yang belum seimbang dengan kebutuhan kerja. Fasilitas kerja berperan sebagai sarana pendukung operasional yang memudahkan pegawai menyelesaikan tugas dengan baik, tepat, dan cepat. Fasilitas kerja dipahami sebagai sarana pendukung berbentuk fisik yang digunakan untuk menunjang aktivitas organisasi dan memberi manfaat jangka panjang [9]. Dalam pelayanan administrasi kependudukan yang semakin terdigitalisasi, fasilitas seperti komputer, laptop, printer, dan jaringan internet bukan lagi pelengkap, melainkan kebutuhan utama agar alur kerja tidak tersendat. Fasilitas yang memadai dapat mempercepat proses kerja, meningkatkan produktivitas, serta membantu menjaga kualitas hasil kerja karena pegawai tidak kehilangan waktu untuk menunggu giliran perangkat atau mengulang proses akibat gangguan teknis [10]. Pada level operasional, fungsi fasilitas kerja juga mencakup percepatan pelaksanaan pekerjaan dan penghematan waktu sehingga pelayanan dapat selesai sesuai target yang ditetapkan [11].

Selain fasilitas, persoalan lingkungan kerja juga tampak relevan untuk dijadikan fokus, karena lingkungan kerja bukan hanya “tempat bekerja”, tetapi kondisi yang memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pegawai. Kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan merupakan faktor lingkungan kerja yang sering memengaruhi ketenangan bekerja [12]. Dalam situasi ruang kerja yang sempit dan jarak antarpegawai sangat dekat, potensi kebisingan meningkat dan dapat menurunkan fokus kerja, terutama pada pelayanan yang membutuhkan akurasi input data. Aspek fisik lingkungan kerja juga bisa dibedakan menjadi lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (meja, kursi, pusat kerja) dan lingkungan perantara seperti temperatur, kelembaban, pencahayaan, dan kebisingan [13]. Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik juga tidak bisa diabaikan karena hubungan dengan rekan dan atasan berpengaruh terhadap semangat kerja dan kelancaran koordinasi [13].

Penelitian ini perlu dilakukan karena berbagai penelitian terdahulu menunjukkan lingkungan kerja dan fasilitas kerja sering berhubungan dengan efektivitas pegawai, tetapi masih terdapat celah yang perlu diperjelas dalam konteks Disdukcapil dan tuntutan digitalisasi kerja pelayanan publik. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pegawai pada instansi pemerintah [14]. Temuan ini membantu menegaskan bahwa aspek yang langsung dialami pegawai—seperti kondisi ruang kerja dan ketersediaan sarana—dapat berpengaruh pada hasil kerja, meskipun penelitian tersebut masih lebih menonjolkan aspek fisik dibanding konteks transformasi digital [14]. Penelitian lain juga menyoroti bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di instansi pemerintah daerah [15].

Di sisi lain, beberapa penelitian terdahulu memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja atau kompetensi yang membuat fokus hubungan langsung antara lingkungan, fasilitas, dan efektivitas menjadi kurang mendalam.

Penelitian Mustapa menunjukkan lingkungan kerja dan fasilitas kerja diuji bersama kepuasan kerja, sehingga hubungan langsung terhadap efektivitas belum menjadi fokus utama [16]. Penelitian lain juga menambahkan variabel psikologis seperti kecerdasan emosional dan kompetensi kerja, sehingga belum menilai secara spesifik pengaruh simultan lingkungan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pelayanan publik [17].

Kebaruan penelitian ini ditunjukkan melalui penekanan pada kondisi faktual lapangan, yaitu hambatan layanan akibat keterbatasan ruang kerja, gangguan pencahayaan dan kebisingan, serta keterbatasan fasilitas teknologi seperti laptop, PC, printer, dan jaringan internet. Kebaruan juga tampak dari pemaknaan fasilitas kerja sebagai kebutuhan utama dalam konteks kerja yang semakin terdigitalisasi. Indikator efektivitas kerja yang digunakan relevan dengan pelayanan publik karena mencakup pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu [18]. Ketepatan waktu menjadi sangat penting karena pelayanan administrasi kependudukan berkaitan langsung dengan kebutuhan administratif masyarakat [18].

Berdasarkan kerangka berpikir penelitian, lingkungan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) dipandang sebagai faktor pendukung yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai (Y). Kerangka berpikir merupakan gambaran keterkaitan antarvariabel yang disusun secara logis untuk menjelaskan fenomena yang diteliti secara sementara [19]. Karena penelitian ini menguji hubungan pengaruh, perumusan hipotesis menjadi penting sebagai dugaan teoritis yang dapat diuji secara empiris [20]. Agar hipotesis dapat diuji dengan baik, perumusannya harus spesifik, dapat diuji, berbasis teori dan penelitian terdahulu, serta selaras dengan fakta yang ada [21].

Dengan melihat kondisi lapangan dan kesenjangan penelitian terdahulu, penelitian ini diharapkan memberi gambaran empiris yang lebih fokus pada konteks pelayanan publik Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Efektivitas kerja sebagai tujuan akhir tidak hanya diharapkan menghasilkan output yang banyak, tetapi juga output yang akurat dan selesai sesuai jadwal, karena efektivitas juga mencakup pencapaian tujuan dan ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan [22]. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sehingga perbaikan yang dilakukan instansi dapat lebih tepat sasaran.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap efektivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran data numerik serta pengujian statistik yang sistematis. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya secara terukur dan empiris, sehingga hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat akurasi dan generalisasi yang lebih baik [23]. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis, dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda.

Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang beralamat di Jl. H. Moh. Arsyad B, Padoang-Doangan, Kecamatan Pangkajene, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi objek penelitian dengan variabel yang diteliti, mengingat Disdukcapil merupakan instansi pelayanan publik yang sangat bergantung pada efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, yaitu dari September 2025 hingga Maret 2026. Rentang waktu tersebut digunakan untuk tahap persiapan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis dan penarikan kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan jumlah keseluruhan sebanyak 75 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 75 responden [24]. Penggunaan teknik sampling jenuh diharapkan mampu memberikan gambaran kondisi empiris secara menyeluruh dan mengurangi potensi bias akibat pemilihan sampel.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama (X_1), fasilitas kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), dan efektivitas pegawai sebagai variabel dependen (Y). Variabel lingkungan kerja diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja, meliputi pencahayaan, pewarnaan ruang kerja, tingkat kebisingan, sirkulasi dan suhu udara, keamanan di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan atasan. Indikator-indikator tersebut diadaptasi dari konsep lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Eroy (2020). Variabel fasilitas kerja diukur melalui indikator kondisi kantor, ketersediaan dan kelayakan peralatan kerja, perlengkapan kantor, fasilitas transportasi, serta sarana komunikasi yang digunakan dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai [25]. Sementara itu, variabel efektivitas pegawai diukur melalui indikator pencapaian tujuan kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan tingkat kepuasan kerja pegawai [26].

Seluruh indikator variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, yang terdiri dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Penggunaan skala Likert bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian serta memungkinkan data dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik statistik inferensial. Skor yang diperoleh dari masing-masing item kemudian diolah untuk mengetahui kecenderungan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Selain itu, data primer juga didukung dengan hasil observasi langsung terhadap kondisi lingkungan kerja serta pemanfaatan fasilitas kerja, dan wawancara semi-terstruktur kepada salah satu pegawai untuk memperoleh pemahaman kontekstual mengenai kondisi kerja di instansi tersebut. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, serta standar operasional prosedur (SOP), yang berfungsi sebagai data pendukung dan pelengkap informasi penelitian.

Sebelum dilakukan analisis data utama, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total pada taraf signifikansi 0,05. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimum sebesar 0,6 untuk memastikan konsistensi internal instrumen penelitian [27]. Instrumen yang telah memenuhi kriteria valid dan reliabel selanjutnya digunakan dalam analisis data.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian [23]. Tahap selanjutnya adalah pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot residual untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik (Ghozali, 2018).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap efektivitas pegawai. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi efektivitas pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 75 orang, dengan teknik sampling jenuh. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi empiris secara menyeluruh tanpa bias pemilihan sampel. Data diperoleh melalui

kuesioner terstruktur yang mengukur persepsi responden terhadap lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan efektivitas kerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 4,15. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai menilai kondisi lingkungan kerja baik dari aspek fisik maupun nonfisik telah mendukung pelaksanaan tugas dan aktivitas pelayanan. Aspek seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, serta hubungan kerja dengan rekan dan atasan dinilai cukup kondusif untuk menunjang kinerja pegawai.

Sementara itu, variabel fasilitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,24 yang berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa responden menilai ketersediaan serta kondisi fasilitas kerja, termasuk peralatan kerja, perlengkapan kantor, sarana komunikasi, dan fasilitas pendukung lainnya, telah memadai dan mudah diakses dalam mendukung kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja yang baik memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara lebih efisien dan mengurangi hambatan teknis dalam pelayanan administrasi kependudukan.

Variabel efektivitas kerja pegawai juga menunjukkan hasil yang sangat positif dengan nilai rata-rata sebesar 4,26, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa pegawai menilai dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menghasilkan output yang berkualitas, menangani volume pekerjaan yang tinggi, serta mengelola waktu kerja secara efektif. Capaian ini mencerminkan bahwa pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai telah berjalan sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan instansi.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kelayakannya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,227, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,974 untuk lingkungan kerja, 0,951 untuk fasilitas kerja, dan 0,941 untuk efektivitas kerja pegawai. Nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik (Ghozali, 2018).

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,184, yang lebih besar dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen sebesar 0,631 ($> 0,10$) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,586 (< 10). Hasil ini mengindikasikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen, sehingga model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot juga menunjukkan sebaran titik residual yang acak di sekitar sumbu, yang menandakan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas (Ghozali, 2018).

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai $t = 9,985$ dan tingkat signifikansi 0,000. Demikian pula, fasilitas kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai $t = 5,022$ dan tingkat signifikansi 0,000. Ringkasan hasil uji parsial disajikan pada Tabel 1, yang memperlihatkan bahwa kedua variabel independen secara individual berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Lingkungan kerja (X1) → Efektivitas (Y)	9,985	0,000	Berpengaruh signifikan
Fasilitas kerja (X2) → Efektivitas (Y)	5,022	0,000	Berpengaruh signifikan

Selain pengujian parsial, pengujian simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 147,387 dan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Lebih lanjut, nilai Adjusted R Square sebesar 0,798 menunjukkan bahwa sebesar 79,8% variasi efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Ringkasan hasil uji simultan dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Statistik Model	Nilai
F hitung	147,387
Sig.	0,000
Adjusted R Square	0,798

3.2 Diskusi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh lingkungan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Responden pada penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan ukuran sampel 75 orang. Responden dikategorikan menjadi empat kelompok berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan tertinggi, dan lama bekerja. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka dalam bab ini akan dijelaskan secara lebih rinci pada pembahasan hasil penelitian. Adapun pembahasan antara variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Pembahasan pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel lingkungan kerja (9,985) > nilai t-tabel (1,992) dan nilai signifikansi yang diperoleh (0,000) < (0,05) tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai, baik dari segi ketepatan waktu, kualitas, maupun kuantitas kerja. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan lebih fokus, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas secara optimal, sehingga secara langsung berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafika Aliya et al. (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta (BKPSDM). [14] Penelitian ini menegaskan bahwa pencahayaan, tata ruang, sirkulasi udara, dan kenyamanan ruang kerja memainkan peran penting dalam mendukung efektivitas kerja pegawai. Lebih lanjut, penelitian oleh Agus & Sude (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo [29]. Lingkungan kerja yang kondusif telah terbukti meningkatkan produktivitas pegawai dan pencapaian target kerja.

2. Pembahasan pengaruh variabel fasilitas kerja (X2) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh, variabel fasilitas kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel fasilitas kerja (5,022) > nilai t-tabel (1,992) dan nilai signifikansi yang diperoleh (0,000) < (0,05) tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, baik berupa peralatan kerja, perlengkapan kantor, fasilitas komunikasi, atau kondisi kantor yang mendukung, dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan efisien. Sehingga menunjukkan dengan adanya fasilitas kerja yang memadai dan memberikan fasilitas yang lengkap kepada pegawai maka akan memberikan kemudahan pegawai untuk bekerja

dengan efektif dan sangat membantu meringankan kerja pegawai dengan efisien dan sejalan dengan kebutuhan pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iihelu & Tutupoho (2024) yang menyatakan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telutih, Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin lengkap dan layak fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai [30]. Selain itu, penelitian Malindawati et al. (2024) juga menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Semen [17].

3. Pembahasan pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 147,387 > nilai F-tabel sebesar 3,12 pada tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dinyatakan diterima. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R (Adjust R Square) sebesar 0,798, yang berarti bahwa 79,8% variasi efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R Square menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat dalam menggambarkan pengaruh kedua variabel independen terhadap efektivitas kerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai tidak dipengaruhi oleh satu aspek saja secara terpisah, melainkan oleh kombinasi lingkungan kerja yang mendukung dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang mendorong interaksi positif menciptakan lingkungan profesional yang positif bagi pegawai. Lebih lanjut, fasilitas kerja yang lengkap dan berfungsi dengan baik mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas mereka secara lebih efisien dan tepat waktu. Ketika kedua aspek ini terpenuhi secara bersamaan, pegawai akan mampu bekerja dengan tingkat konsentrasi, motivasi, dan produktivitas yang lebih tinggi, sehingga mencapai efektivitas kerja maksimal.

Berdasarkan penelitian Aliya et al. (2023) tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di BKPSDM Kota Surakarta menunjukkan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai [14]. Sejalan dengan itu penelitian Saudin & Polim (2024) lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas kerja yang memadai memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada instansi pemerintahan [31].

4. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian serta hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi kondisi fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih optimal. Kondisi tersebut mendorong peningkatan fokus, motivasi, serta kedisiplinan kerja yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja pegawai. Selain lingkungan kerja, fasilitas kerja juga terbukti memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, layak, dan mudah diakses mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Fasilitas kerja yang baik berperan sebagai sarana pendukung yang memungkinkan pegawai bekerja secara lebih efisien dan produktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Secara keseluruhan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Keterpaduan antara lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai menjadi faktor pendukung utama dalam pencapaian kinerja pegawai serta tujuan organisasi. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja melalui perbaikan dan pengelolaan

lingkungan serta fasilitas kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja pegawai agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

- Gammahendra, et al. (2018). Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi dalam suatu perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1–10.
- Wihartanti, L. V. (2016). Efektivitas kerja pegawai dalam pelaksanaan program kerja organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(2), 89–100. <http://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1191>
- Dina Ulayya Aziizah. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 4(1), 100–111. <https://doi.org/10.58738/kendali.v4i1.803>
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT Telkom Makassar STO Balaikota. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1517>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Pamungkas, H., Ernawati, F., & Zulkifli. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan pada PT MHS Semarang.
- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). Analisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal EMA*, 6(2), 54–63. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i2.81>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Utami, S. D. (2019). Pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Ira Widya Utama Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 34–45.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Arifuddin. (2022). *Perencanaan dan pengendalian SDM*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Syafika Aliya, Wiedy Murtini, & Nur Rahmi Akbarini. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di BKPSDM Kota Surakarta. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 213–222. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2289>
- Saudin, L., & Polim, A. (2024). Pengaruh fasilitas kantor dan kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 4(1), 46–53. <https://doi.org/10.53067/ijebeef.v4i1.137>
- Mustapa, Z. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Reads Media Indonesia. *Indonesian Journal of Law Studies*, 3(2), 128–137. <https://doi.org/10.63828/ijls.v3i2.102>
- Malindawati, R. A., Suwarsono, B., & K, M. R. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional, fasilitas kerja, dan kompetensi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Semen. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 6(5).
- Wulandari, N., Hernawaty, & Selvia, S. (2024). *Strategi meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui disiplin dan motivasi kerja*. Serasi Media.
- Tohardi, A. (2019). *Pengantar metodologi penelitian sosial plus*. Tanjungpura University Press.
- Wardani, D. (2020). *Pengujian hipotesis (deskriptif, komparatif, dan asosiatif)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rianto, A. (2024). *Metode penelitian sosial*. K-Media.
- Akbar, I. T. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo, S.Pd., Ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Hartanto, Y. (2022). *Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*.
- Wulandari, N., Hernawaty, & Selvia, S. (2024). *Strategi meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui disiplin dan motivasi kerja* (R. Sari, Ed.). Serasi Media.
- Sahabuddin, R., Herison, R., & Hardiyono. (2023). *Statistika bisnis: Struktural equation model (SEM)* (I. Latiep Finatry & A. Arif, Eds.). Nas Media Pustaka.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit - Undip.
- Tri Agus T. Sude, L. L. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 170–174.
- Iihelhu, R. W., & Tutupoho, F. (2024). VOL 3 , NO . 1 , MARET 2024 Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telutih Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 135–146.
- Saudin, L., & Polim, A. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banggai. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 4(1), 46–53. <https://doi.org/10.53067/ijebeef.v4i1.137>