



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di BKPSDM Kota Surakarta

Syafika Aliya

Universitas Sebelas Maret

Wiedy Murtini

Universitas Sebelas Maret

Nur Rahmi Akbarini

Universitas Sebelas Maret

Korespondensi penulis: [syafikaaliya@student.uns.ac.id](mailto:syafikaaliya@student.uns.ac.id), [wiedymurtini@staff.uns.ac.id](mailto:wiedymurtini@staff.uns.ac.id),  
[nurrahmia@staff.uns.ac.id](mailto:nurrahmia@staff.uns.ac.id)

**Abstract.** This study aims to determine (1) the impact of the physical work environment on employee effectiveness, (2) the impact of work facilities on employee effectiveness, and (3) the combined impact of the physical work environment and work facilities on employee effectiveness. The research was conducted at the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta. This research uses a quantitative descriptive correlation method, which is used to explain the phenomena under study using numbers or measurable data. The sampling technique used in this study is Non Probability Sampling. The sample size consisted of 47 employees from Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta. The data collection technique employed in this study involves the utilization of questionnaires/surveys, with the Likert scale employed as the measurement scale. The collected data will be subjected to analysis using multiple linear regression. The results of this study indicate that (1) there is a significant impact of the physical work environment on employee effectiveness with ( $t_{count} 2.931 > t_{table} 2.01537$ ), (2) there is a significant impact of work facilities on employee effectiveness with ( $t_{count} 2.744 > t_{table} 2.01537$ ). Furthermore, there is a significant combined impact of the physical work environment ( $X_1$ ) and work facilities ( $X_2$ ) on employee effectiveness ( $Y$ ) with an ( $F_{count} 11.395 > F_{table} of 3.20$ ).

**Keywords :** quantitative, physical work environment, work facilities, employee effectiveness

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, (2) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, (3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif korelasional yang mana digunakan untuk menjelaskan fenomena yang diteliti dengan menggunakan angka atau secara terukur. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 47 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta. Selanjutnya untuk teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dan menggunakan skala Likert sebagai skala pengukuran dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Efektivitas Kerja thitung 2,931  $t_{tabel}$  2,01537, (2) ada pengaruh yang signifikan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja hasil thitung 2,744  $t_{tabel}$  2,01537, (3) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) menghasilkan data  $F_{hitung}$  11,395  $F_{tabel}$  3,20.

**Kata kunci:** kuantitatif, lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, efektivitas kerja

## **LATAR BELAKANG**

Dalam sebuah organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta tentunya memiliki tujuan yang telah ditetapkan dan harus dicapai, khususnya organisasi pemerintah yang tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. organisasi tentunya membutuhkan pengelolaan manajemen yang baik, yang mana hal tersebut dapat tercapai apabila terdapat kerjasama yang baik dan optimal para pegawai.

Optimal atau tidaknya kerja pegawai dapat dicapai jika organisasi mendukung kemajuan karir dengan melihat efektivitas kerja pegawai. Dalam pelaksanaannya berdasarkan jurnal dari Erawati, Darwis, dan Nasrullah (2017) efektivitas adalah dimana jika terjadi keberhasilan dan kesesuaian dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun efektivitas kerja tidak akan tumbuh dengan sendirinya, diperlukan beberapa aspek untuk menumbuhkan efektivitas kerja itu sendiri Misnawati (2016) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam organisasi adalah waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas. Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Campbell dalam Putri (2017) antara lain, kesiapsiagaan, efisiensi, absenteisme, semangat kerja, motivasi, dan kepuasan.

Baiknya lingkungan kerja di suatu organisasi diharapkan dapat memberikan efek samping yang positif terutama bagi para pegawai, sehingga efektivitas kerja akan meningkat. Pernyataan ini juga diperkuat dengan yang dikemukakan oleh Kultsum, (2017) bahwa berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Karena seperti yang dikemukakan oleh Sutarto (2012) bahwa efektivitas kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Selain itu definisi lain efektivitas kerja yaitu menurut Mutiarin dan Arif (2014) menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan evaluasi terhadap keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non – fisik membentuk lingkungan kerja yang sebenarnya. Dalam konteks tempat kerja, lingkungan kerja fisik merujuk pada elemen – elemen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Podungge (2020) menyebutkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Sedarmayanti dalam Rahmawanti, (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi kerja karyawan secara langsung maupun di tempat langsung di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik terdiri dari elemen – elemen seperti desain tempat kerja, pencahayaan, sistem sirkulasi udara, sanitasi,

keamanan, warna, dan lain – lain. Pernyataan ini juga sependapat dengan Sumartono dalam (Eka 2016) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai kondisi fisik di sekitar tempat kerja, misalnya sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak, dan sebagainya. Maka dari itu lingkungan kerja yang baik dapat diharapkan dapat mendorong pegawai untuk lebih produktif yang nantinya juga memberikan dampak yang positif pada efektivitas kerja pegawai. Dapat dilihat bahwa lingkungan kerja meliputi keseluruhan alat yang tersedia, pengaturan mulai dari penataan ruang dan tempat duduk, pemilihan dalam sumber penerangan, pengontrolan terhadap sirkulasi udara, dan keamanan lingkungan kerja. Dan dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan pendapat menurut Rozi & Syaikhudin (2020) sebagai indikator lingkungan kerja fisik yaitu: pewarnaan, kebersihan, penerangan, udara, dan tata ruang. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Wihartanti (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al. (2022) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang diduga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah fasilitas kerja yang tersedia di dalam organisasi tersebut. Barry (2012) bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang disediakan organisasi yang digunakan sebagai pendukung pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pemegang kendali. Sependapat dengan Ranupandjojo dan Husnan Anggraeni, Baharudin, dan Mattalatta (2018, 153) bahwa fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dahlius (2016) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja sangat penting bagi organisasi karena dapat membantu pegawai dalam mengerjakan pekerjaan mereka dengan efektif. Kelancaran dalam mengerjakan tugas tersebut juga perlu ditunjang dengan fasilitas kerja yang mendukung dan memadai. Firmansyah & Ramadhani (2018) berpendapat bahwa jika tidak terdapat fasilitas kerja yang lengkap dalam melakukan pekerjaan akan banyak mengalami kendala dan hal tersebut dapat mengakibatkan masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu untuk meminimalisir terjadinya kendala akibat kurangnya fasilitas kerja, organisasi perlu memaksimalkan pengadaan fasilitas kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rayhan (2022) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fasilitas kerja dengan efektivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Herizal & Mutia (2020) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel fasilitas kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja. Dan pada penelitian ini peneliti akan menggunakan indikator fasilitas kerja menurut Gie (2012) yaitu fasilitas peralatan kerja dan fasilitas perlengkapan kerja. Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai, pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di BKPSDM Kota Surakarta dan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Peneliti menggunakan metode kuantitatif korelasional dikarenakan untuk menjelaskan fenomena atau memahami pola permasalahan yang diteliti dengan cara yang terukur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/ kuesioner dan menggunakan pengukuran skala likert 4 jenjang yaitu, “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”. Sebelum penyebaran angket/kuesioner kepada responden, perlu dilakukan uji coba/ *try out* yang dilakukan kepada 20 responden pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kota Surakarta yang mana populasi tersebut di luar sampel penelitian. Peneliti memilih Bakesbangpol Kota Surakarta sebagai tempat dilakukan uji coba/ *try out* karena memiliki permasalahan yang serupa seperti yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Data penelitian tentang lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, dan efektivitas kerja pegawai dikumpulkan melalui angket/ kuesioner yang disebarkan kepada 47 pegawai sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel pada penelitian ini adalah 47 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta.

Pada tahap pengolahan dan analisis data menggunakan program SPSS *Statistic 26*. Untuk memastikan data memenuhi prasyarat analisis, perlu dilakukan uji prasyarat seperti uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Setelah itu dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis menggunakan uji t, uji F, regresi linear berganda, dan uji koefisiensi determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penggunaan uji t dalam pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel terikat efektivitas kerja ( $Y$ ). Tabel 1 menunjukkan hasil uji t lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) yaitu  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 2,931 > t_{tabel} = 2,01537$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ).

**Tabel 1. Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik terhadap Efektivitas Kerja**

| Model                  | t     | Sig.  |
|------------------------|-------|-------|
| Lingkungan Kerja Fisik | 2,931 | 0,005 |

Sumber: : Hasil olahan data *SPSS Statistic 26, 2023*

Tabel 2 menunjukkan hasil uji t fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) yaitu  $0,009 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 2,744 > t_{tabel} = 2,01537$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang mana mempunyai arti ada pengaruh yang signifikan fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ).

**Tabel 2. Hasil Uji t Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

| Model           | t     | Sig.  |
|-----------------|-------|-------|
| Fasilitas Kerja | 2,744 | 0,009 |

Sumber: : Hasil olahan data *SPSS Statistic 26, 2023*

Penggunaan uji F dalam pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat efektivitas kerja ( $Y$ ). Pada tabel 3 menunjukkan hasil uji F yaitu nilai signifikansi variabel bebas lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) simultan terhadap variabel terikat efektivitas kerja ( $Y$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} = 11,395 > F_{tabel} = 3,20$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat efektivitas kerja ( $Y$ ).

**Tabel 3. Hasil Uji F**

| Model             | Sum of Squares | df        | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------------------|----------------|-----------|-------------|--------|-------------------|
| 1                 | <u>91.404</u>  | <u>2</u>  | 45.702      | 11.395 | .000 <sup>b</sup> |
| <u>Regression</u> | <u>176.468</u> | <u>44</u> | 4.011       |        |                   |
| <u>Residual</u>   | 267.872        | 46        |             |        |                   |
| Total             |                |           |             |        |                   |

Hasil olahan data SPSS Statistic 26, 2023

Pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat diketahui dengan melakukan uji regresi linear berganda. Hasil dari uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4, sehingga didapatkan persamaan:  $Y = 19,178 + 0,142X_1 + 0,336X_2$ . Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja sama dengan nol, maka efektivitas kerja adalah sebanyak 19,386. apabila setiap ada kenaikan 1 poin variabel lingkungan kerja fisik, maka dapat meningkatkan effektivitas kerja sebanyak 0,142 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Apabila setiap ada kenaikan poin variabel Fasilitas Kerja, maka dapat meningkatkan Efektivitas Kerja sebanyak 0,336 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda**

| Model                  | B      | T     | Sig.  |
|------------------------|--------|-------|-------|
| <i>(Constant)</i>      | 19,178 | 3,576 | 0,001 |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,142  | 2,931 | 0,005 |
| Fasilitas Kerja        | 0,336  | 2,744 | 0,009 |

Hasil olahan data SPSS Statistic 26, 2023

Hasil uji koefisiensi determinasi (*R Square*) variabel bebas lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat efektivitas kerja ( $Y$ ) dapat dilihat dari tabel 5 yaitu sebesar 0,341 yang berarti variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempengaruhi variabel  $Y$  sebesar 34,1%. Hal ini juga berarti terjadi hubungan yang masih rendah dikarenakan nilai *R Square* masih jauh dari angka 1.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

| Model Summary |                   |                            |                 |          |      |                   |     |               |
|---------------|-------------------|----------------------------|-----------------|----------|------|-------------------|-----|---------------|
| R Square      | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1  | Change Statistics |     | Sig. F Change |
|               |                   |                            |                 |          |      | F                 | df2 |               |
| 1             | .584 <sup>a</sup> | .341                       | .311            | 2.003    | .341 | 11.395            | 2   | .000          |
|               |                   |                            |                 |          |      | 44                |     |               |

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Hasil olahan data *SPSS Statistic 26, 2023*

### Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis 1 yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Pernyataan ini didasarkan oleh hasil perhitungan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan jumlah  $t_{hitung} = 2,931 > t_{tabel} = 2,01537$ . Afandi (2021, 66) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor – faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sumber daya manusia atau pegawai di suatu organisasi. pernyataan ini didukung oleh Iversen, et al (2023) yang menyatakan bahwa pentingnya keberadaan tempat pertemuan dan fasilitas sebagai tempat orang bertemu untuk melakukan aktivitas perlu diperhatikan karena aktivitas yang terjadi di fasilitas tersebut juga dapat berperan dalam meningkatkan kualitas hidup. Kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Jika lingkungan kerja kurang kondusif, maka pegawai akan mengeluarkan lebih banyak tenaga sehingga hal ini tidak mendukung efektivitas dan efisiensi sistem kerja. Jfalkfjoirhf akdfheoifh aifhoeifh wsfhaskdjfh akdfhoaoakjdfhka aihfeaiwehrf ajdfhewfh

Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis 2 yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Pernyataan ini didasarkan oleh hasil perhitungan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$  dan jumlah hasil  $t_{hitung} = 2,744 > t_{tabel} = 2,01537$ . Dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, organisasi perlu menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan mendukung. Hal tersebut harus dilakukan agar tidak terjadi hambatan dalam proses penyelesaian pekerjaan akibat kurangnya fasilitas kerja. Firmansyah & Ramadhani (2018) berpendapat bahwa jika

tidak terdapat fasilitas kerja yang lengkap dalam melakukan pekerjaan akan banyak mengalami kendala dan hal tersebut dapat mengakibatkan masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Moenir (2015, 121) juga menyebutkan bahwa fasilitas pelayanan atau sarana pelayanan mengacu pada berbagai jenis alat, peralatan, dan sumber daya lain yang digunakan sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang – orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Semakin memadai fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi, maka pegawai akan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mencapai tingkat efektivitas kerja yang optimal.

Hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis 3 yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Pernyataan ini didasarkan oleh hasil perhitungan hasil  $F_{hitung} = 11,395 > F_{tabel} = 3,20$ . Hasil uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) yaitu 34,1% lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja mempengaruhi efektivitas kerja. Hal ini didukung oleh pendapat oleh Misnawati (2016) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja salah satunya adalah lingkungan dan fasilitas kerja. Berdasarkan data yang diperoleh membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja dapat menunjang pencapaian efektivitas kerja yang optimal. Meskipun demikian, peneliti meyakini bahwa efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja, namun juga dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Pernyataan ini didasarkan oleh hasil perhitungan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan jumlah  $t_{hitung} = 2,931 > t_{tabel} = 2,01537$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Pernyataan ini didasarkan oleh hasil perhitungan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$  dan jumlah hasil  $t_{hitung} = 2,744 > t_{tabel} = 2,01537$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai BKPSDM Kota Surakarta. Pernyataan ini didasarkan oleh hasil perhitungan hasil  $F_{hitung} = 11,395 > F_{tabel} = 3,20$ . Penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi atau variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik dan Fasilitas Kerja) yang diteliti pada penelitian ini memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Efektivitas Kerja) sebesar 34,1% yang berarti masih ada 65,9% faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel terikat (Efektivitas Kerja).

**DAFTAR REFERENSI**

- Anggraeni, dkk. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajement*. Volume 3 No. 1, 150-163
- Anggraini, A. D., Rismansyah, R., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(1), 37-42.
- Barry, Cushway. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bundgaard Iversen, E., Fehsenfeld, M., & Ibsen, B. (2023). Where do we meet? Exploring how facilities and meeting places in rural areas contribute to quality of life. *Journal of Rural Studies*, 97(September 2022), 235–242. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2022.12.026>
- Dahlus, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP*, 3(02), 1–13.
- Eka, D.S., B.S. Sunuharyo dan H.N. Utami. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 40 (1): 76-85.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Firmansyah, M. A., & Ramadhani, N. W. (2018). Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt . Aneka Jasuma. *Jurnal EKSEKUTIF*, 15(2), 264–277.
- Herizal, H., & Mutia, M. (2020). Pengaruh Prosedur Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 3(2), 161–170. <https://doi.org/10.47647/jsh.v3i2.316>
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Misnawati. (2016). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Journal Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 4, No.1: 2592-2604
- Moenir.(2015). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mutiarin, D., & Zaenudin, A. (Eds.). (2014). *Manajemen birokrasi dan kebijakan: penelusuran konsep dan teori*. Pustaka Pelajar.
- Podungge, R. (2020). Lingkungan Kerja Fisik Dan Dampaknya Pada Semangat Kerja Pegawai. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 113-118.
- Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 4 (1).

- Rayhan, M., Azwar, & Mustofa, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Wieda Sejahtera. *JAProf: Jurnal Administrasi Profesional*, 03(1), 1–11.
- Sutarto, 2012. Efektifitas Kinerja Organisasi. PT. Cipta Rineka Jakarta.
- Wihartanti, L. V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 147.  
<https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>