



## PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SETIA GRAHA CONSULTAN KOTA KEDIRI

Fanza Priangga Kusuma, Moch. Saleh Udin, Trisnia Widuri

Universitas Islam Kediri

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Oktober 2023

Revised Oktober 2023

Accepted Oktober 2023

Available online Oktober 2023

*Kata Kunci : Pembagian Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Efektivitas Kerja*



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

### Abstraksi

This research aims to determine the influence of the variables division of work (X1), work facilities (X2), and physical work environment (X3) on work effectiveness (Y) at CV Setia Graha Consultan. This type of research is quantitative research. The data collection techniques used are primary data and secondary data. The sample selection used the saturated sampling method, the number of samples in the research was 33 respondents at CV Setia Graha Consultan. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. The results of the research obtained the multiple linear regression equation  $Y = -2.118 + 0.630X1 + 0.683X2 + 0.361X3$  and the results of the t test for the variables division of work, work facilities and physical work environment had a partially significant effect on work effectiveness with  $sig < 0.05$ . The F test results obtained Fcount results with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . From the results of the analysis it can be concluded that the division of work, work facilities and physical work environment simultaneously have a significant effect on the work effectiveness of CV Setia Graha Consultan.

### Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel pembagian kerja (X1) fasilitas kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) pada CV Setia Graha Consultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh, jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 33 responden pada CV Setia Graha Consultan. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = -2,118 + 0,630X1 + 0,683X2 + 0,361X3$  dan hasil Uji t variabel pembagian kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja dengan hasil  $sig < 0,05$ . Hasil uji F diperoleh hasil Fhitung dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja CV Setia Graha Consultan.

[fanzaprianggal2@gmail.com](mailto:fanzaprianggal2@gmail.com) , [mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com) , [twiduri22@gmail.com](mailto:twiduri22@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



---

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini persaingan perusahaan sudah semakin ketat. Banyak dari perusahaan yang tutup karena tidak bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini yang menuntut setiap perusahaan untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin jika ingin bersaing di era globalisasi ini. Untuk mewujudkannya, perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan mumpuni.

Pembagian Kerja menurut Hasibuan (2016:125) merupakan Pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut.

Fasilitas Kerja Menurut Bary (2012:67) dalam Anggrainy (2018:4) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Sehingga dengan adanya fasilitas kerja yang baik akan menunjang efektivitas kerja sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja karyawan sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sunyoto (2016:43) “merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Menurut Rahman (2017:40) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai, semakin banyak rencana yang dapat dicapai semakin efektif pula kegiatan tersebut. Efektivitas memperlihatkan kesuksesan tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan.

CV. Setia Graha Consultan merupakan perusahaan konsultan murni yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan konsultasi Engineering, Arsitektur, Supervisi, Bisnis utama perusahaan ini bergerak disektor industri pelayanan konsultasi, perancangan, perencanaan perencanaan serta, pengawasan dalam bidang teknik dan manajemen pembangunan secara umum dan studi kelayakan AMDAL (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan) pendampingan masyarakat serta bentuk pelayanan jasa konsultasi yang lain. Kendala yang dialami oleh CV Setia Graha Consultan mengenai pembagian kerja kurangnya penataan jadwal pergiliran jam kerja terhadap karyawan. Permasalahan mengenai fasilitas kerja yaitu kurang lengkapnya fasilitas kerja ataupun alat kerja yang diberikan perusahaan. Selanjutnya pada lingkungan kerja fisik adalah kurang adanya penerangan ditempat kerja tersebut sehingga permasalahan-permasalahan tersebut mampu menyebabkan efektivitas kerja karyawan menjadi menurun. Oleh karena itu yang menjadi judul penelitian adalah **“Pengaruh Pembagian Kerja, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada Efektivitas Kerja Karyawan Pada CV. Setia Graha Consultan Kota Kediri”**.

## KAJIAN TEORI

### Pembagian Kerja

[fanzaprianggal2@gmail.com](mailto:fanzaprianggal2@gmail.com) , [mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com) , [twiduri22@gmail.com](mailto:twiduri22@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Adapun indikator yang mempengaruhi Pembagian Kerja menurut Rivai (dalam Riphaldi, 2019) menyatakan bahwa indikator pembagian kerja adalah untuk menentukan :

1. Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (Job summary and duties).
2. Situasi dan kondisi kerja (Working condition).
3. Persetujuan (Approvals).

### **Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (Hadi, 2020) Indikator Fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu :

1. Fasilitas Alat Kerja
2. Fasilitas Perlengkapan Kerja
3. Fasilitas Sosial

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (dalam Marzani, 2017) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja

### **Efektivitas Kerja**

Menurut Admosoeparto (dalam Amelya, 2023) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan
2. Kualitas Kerja
3. Kuantitas Kerja
4. Tepat Waktu
5. Kepuasan Kerja

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel sebanyak 33 karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah proses yang telah tersusun secara sistematis dan standar untuk memperoleh data kuantitatif maupun kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan :

1. Observasi

[fanzapriangga12@gmail.com](mailto:fanzapriangga12@gmail.com) , [mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com) , [twiduri22@gmail.com](mailto:twiduri22@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



2. Wawancara
3. Pustaka/Literatur
4. Kuesioner

## HASIL DAN PEMBAHAAN

### Karakteritis Responden

*Berdasarkan Jenis Kelamin*

**Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase
1	Laki-laki	28	84,8%
2	Perempuan	5	15,2%
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 diatas maka dapat diketahui bahwa responden pada CV. Setia Graha Consultan berjenis kelamin laki-laki 28 responden atau 84,8% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 responden atau 15,2% sehingga mayoritas responden pada CV. Setia Graha Consultan adalah berjenis kelamin laki-laki dikarenakan pada pekerjaan ini perusahaan membutuhkan tenaga kerja laki-laki.

*Berdasarkan usia*

**Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 Tahun	5	14,5%
>20 Tahun	25	75,4%
>30 Tahun	3	10,1%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada hasil data tabel 2 diatas maka dapat dijelaskan bahwa responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 5 orang atau 14,5%, responden yang berusia 20 tahun sebanyak 25 orang atau 75,4% dan berusia >30 tahun sebanyak 3 orang atau 10,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berusia diatas 20 tahun sebanyak 25 orang.

*Berdasarkan Pendidikan Terakhir*

**Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	prosentase
1	SMK	9	28,3%
2	D1-D3	21	62,6%
3	S1	3	9,1%
<b>Total</b>		<b>33 karyawan</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada data tabel 3 diatas maka dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan sebanyak 9 orang atau 28,3% Jenjang pendidikan SMK. sebanyak 21

[fanzaprianggal2@gmail.com](mailto:fanzaprianggal2@gmail.com) , [mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com) , [twiduri22@gmail.com](mailto:twiduri22@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

orang atau 62,6%. Jenjang pendidikan D1-D3. sebanyak 3 orang atau 9,1% dengan Jenjang pendidikan S1.

## Uji Validitas

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	No Item	Hasil Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	Pembagian Kerja	X1.1	0,415	0,016	Valid
		X1.2	0,615	0,000	Valid
		X1.3	0,723	0,000	Valid
		X1.4	0,691	0,000	Valid
		X1.5	0,566	0,001	Valid
		X1.6	0,788	0,000	Valid
2	Fasilitas Kerja	X2.1	0,455	0,008	Valid
		X2.2	0,974	0,000	Valid
		X2.3	0,579	0,000	Valid
		X2.4	0,699	0,000	Valid
		X2.5	0,436	0,011	Valid
		X2.6	0,823	0,000	Valid
3	Lingkungan Kerja Fisik	X3.1	0,536	0,001	Valid
		X3.2	0,400	0,021	Valid
		X3.3	0,615	0,000	Valid
		X3.4	0,677	0,000	Valid
		X3.5	0,589	0,000	Valid
		X3.6	0,643	0,000	Valid
		X3.7	0,642	0,000	Valid
		X3.8	0,561	0,001	Valid
4	Efektivitas Kerja	Y1	0,805	0,000	Valid
		Y2	0,784	0,000	Valid
		Y3	0,831	0,000	Valid
		Y4	0,661	0,000	Valid
		Y5	0,736	0,000	Valid
		Y6	0,689	0,000	Valid
		Y7	0,791	0,000	Valid
		Y8	0,631	0,000	Valid
		Y9	0,429	0,013	Valid
		Y10	0,800	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 5. menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dari variabel pembagian kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai R dengan Sig dibawah 0,050 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

[fanzaprianggal2@gmail.com](mailto:fanzaprianggal2@gmail.com) , [mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com) , [twiduri22@gmail.com](mailto:twiduri22@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## Uji Reabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil	Keterangan
Pembagian Kerja (X <sub>1</sub> )	0,60	0,754	Reliabel
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	0,60	0,759	Reliabel
Lingkungan Kerja fisik (X <sub>3</sub> )	0,60	0,740	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,60	0,766	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 6. diatas diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha variabel pembagian kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik dan efektivitas kerja  $> 0,60$  sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Pembagian Kerja (X <sub>1</sub> ), Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> ), Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0,200	Normal

Sumber : Output SPSS, data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 7. diatas diketahui bahwa hasil nilai Sig dari variabel pembagian kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja fisik  $> 0,05$  sehingga ketiga variabel dikatakan berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Keterangan
Pembagian kerja (X1)	9,292	Tidak terjadi multikolinieritas
Fasilitas kerja (X2)	8,860	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja fisik (X3)	7,667	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Output SPSS, data diolah oleh penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 8. diatas dilihat bahwa model regresi antar variabel dependent tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas pada variabel pembagian kerja (X1), fasilitas kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) memiliki nilai

[fanzaprianggal2@gmail.com](mailto:fanzaprianggal2@gmail.com) , [mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com) , [twiduri22@gmail.com](mailto:twiduri22@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel independent tidak terjadi korelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Pembagian kerja (X <sub>1</sub> )	0,915	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Fasilitas kerja (X <sub>2</sub> )	0,498		Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan kerja fisik (X <sub>3</sub> )	0,860		Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Output SPSS, data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 9. diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi atau sig.(2-tailed) variabel pembagian kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,915 dan variabel fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,498 dan lingkungan kerja fisik (X<sub>3</sub>) sebesar 0,860. Nilai ketiga variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig-t	Keterangan
X1 (Pembagian kerja)	0,630	2,920	2,039	0,007	H0 ditolak H1 diterima
X2 (Fasilitas Kerja)	0,683	3,253	2,039	0,003	H0 ditolak H2 diterima
X3 (Lingkungan kerja fisik)	0,361	2,245	2,039	0,033	H0 ditolak H3 diterima
Konstanta (a)					-2,118
Nilai Korelasi (R)					0,976
Nilai Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> )					0,953
Fhitung					194,438
Ftabel					2,91
Signifikansi F					0,000
Y					Efektivitas kerja

Sumber : Ouput SPSS, data diolah oleh penelitian (2023)

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -2,118 + 0,630X_1 + 0,683X_2 + 0,361X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai Constant ( $\alpha$ ) = -2,118





Nilai konstanta sebesar -2,118 artinya apabila tidak ada pengaruh dari pembagian kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) maka, Efektivitas Kerja (Y) memiliki nilai sebesar -2,118.

2. Koefisien Regresi Pembagian Kerja ( $b_1$ ) = 0,630

Koefisien regresi Pembagian Kerja (X1) sebesar 0,630 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Pembagian Kerja (X1) bertambah satu satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,630 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Koefisien Regresi Fasilitas Kerja ( $b_2$ ) = 0,683

Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,683 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Fasilitas Kerja (X2) bertambah satu satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,683 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ( $b_3$ ) = 0,361

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,361 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X3) bertambah satu satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,361 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

## Uji Hipotesis

### *Uji t*

Uji t atau yang dikenal dengan uji parsial merupakan uji untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.14 diatas, untuk menguji pengujian hipotesis menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai probabilitas untuk pembagian kerja (X1) dengan nilai thitung sebesar 2,920 > ttabel sebesar 2,039 dan nilai sig 0,007 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel pembagian kerja (X1) terhadap efektivitas kerja.

Nilai probabilitas untuk fasilitas kerja (X2) dengan nilai thitung sebesar 3,253 > ttabel sebesar 2,039 dan nilai sig 0,003 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel fasilitas kerja (X2) terhadap efektivitas kerja.

Nilai probabilitas untuk lingkungan kerja (X3) dengan nilai thitung sebesar 2,245 > ttabel sebesar 2,039 dan nilai sig 0,033 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap efektivitas kerja.

### *Uji F*

Uji hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Jika nilai kritisnya < 0,05, dinyatakan variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat.

[fanzaprianggal2@gmail.com](mailto:fanzaprianggal2@gmail.com) , [mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com) , [twiduri22@gmail.com](mailto:twiduri22@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Berdasarkan hasil perhitungan , menunjukkan bahwa hasil dari Fhitung sebesar 194,438 > Ftabel 2,91 dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pembagian kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

*Koefisien Determinasi*

**Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi**

No.	Variabel	R <sup>2</sup>
1	Pembagian Kerja	0,953
2	Fasilitas Kerja	
3	Lingkungan Kerja Fisik	

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 11. uji determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R<sup>2</sup>) atau sebesar 0,953. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pembagian kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi efektivitas kerja sebesar 95,3% dan sisanya 4,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, komunikasi.

**KESIMPULAN**

berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, penelitian ini sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Pembagian kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas kerja pada CV. Setia Graha Consultan. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} 2,920 > t_{tabel}$  yaitu 2,039 dengan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel pembagian kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan adanya pembagian kerja yang teratur pada perusahaan maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat.
- 2) Variabel fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas kerja pada CV. Setia Graha Consultan. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} 3,253 > t_{tabel}$  yaitu 2,039 dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan fasilitas kerja yang lengkap pada perusahaan maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat.
- 3) Variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas kerja pada CV. Setia Graha Consultan. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung} 3,253 > t_{tabel}$  yaitu 2,039 dengan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan lingkungan kerja yang nyaman pada perusahaan maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat.





- 4) Variabel pembagian kerja ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja CV Setia Graha Consultan.

## REFERENSI

Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.

Alni, Rahmawati; Fajarwati; Fauziyah. (2014). *Statistika Teori dan Praktek*. Edisi 2. Prodi Manajemen, *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.

Amelya, T., & Galuh, U. (2022). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan rancah kabupaten ciamis*. 4985–4999.

Amelya, T., & Galuh, U. (2023). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan rancah kabupaten ciamis*. 4985–4999.

Angrainy, Ika Fauzi. Darsono, Nurdasila & Putra, T. R. I. (2018). “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh”. Dalam *Jurnal Magister Manajemen*. Vol.2, No.1 (Januari, XVIII), Aceh.

Anjani, U. and Wahyuni, D. (2021) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja’, *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, pp. 1–11. Available at: <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/view/2480>.

Aprilliana, C. (2021) ‘Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai’, *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), pp. 139–144. doi: 10.55047/transekonomika.v1i2.28.

Dharmawan, Mm., D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3). <https://doi.org/10.35137/Jmbk.V5i3.157>

Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. (2013). *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

[fanzaprianggal2@gmail.com](mailto:fanzaprianggal2@gmail.com) , [mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com) , [twiduri22@gmail.com](mailto:twiduri22@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Herizal, H. and 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), pp. 161–170. doi: 10.47647/jsh.v3i2.316.

Kartanegara, U. K. (2015). *PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN*. 15(1), 70–75.

Lajatuna, Terry Awitanto, dkk. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 98–199.

Munawirsyah, Isnan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Volume 06 Nomor 01, 44-51.

Priyatna, D., Gusrini, I. and Taufik (2020) 'Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bps Kabupaten Sumedang', *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 5(1), pp. 92–105. Available at: [http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/42608%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/42608/3/BAB 1.pdf](http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/42608%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/42608/3/BAB%201.pdf).

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

Siswanto, (2015), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sylvia, D., Karincha, A., Erawan, E., & Anggraeiny, R. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda. *EJournal Administrasi Negara*, 7(2), 8994–9006.

Tamrin, L. (2023). *Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Dalam Verifikasi dan Validasi Data Penerima Dana Bantuan Sosial di Kota Pekanbaru*. 7(1), 177–182.

[fanzaprianggal2@gmail.com](mailto:fanzaprianggal2@gmail.com) , [mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com) , [twiduri22@gmail.com](mailto:twiduri22@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

---

## Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 10, 2023 pp. 140-150

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



---

Tri, A., Sude, T. and Asi, L. (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo', *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), pp. 170–174. Available at: <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/11599>.

Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wihartanti, L. V. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)', *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(2), p. 147. doi: 10.25273/jap.v5i2.1195.

Wihartanti, L. V. (2017). 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>

[fanzaprianggal2@gmail.com](mailto:fanzaprianggal2@gmail.com) , [mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com) , [twiduri22@gmail.com](mailto:twiduri22@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).