

Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Siti Nurhaliza^{1*}, Mu'fidatul Nurul Hajjad², Amalia³
nalisaahzst7@gmail.com^{1*}, alghuftron.fida@gmail.com², amel.nuramalia23@gmail.com³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia^{1*,2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor dan pemanfaatan teknologi terhadap efektivitas kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 354 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling* dan menghasilkan 76 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai. Demikian pula, pemanfaatan teknologi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja. Secara simultan, fasilitas kantor dan pemanfaatan teknologi memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan kontribusi sebesar 47,6%, yang termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, sebesar 52,4% variasi efektivitas kerja dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan tersebut mengindikasikan adanya keterbatasan penelitian yang dapat menjadi pertimbangan bagi studi selanjutnya.

Kata kunci: Fasilitas Kantor; Pemanfaatan Teknologi; Efektivitas Kerja; Regresi Linier Berganda; Pegawai Pemerintah Daerah; Sulawesi Barat

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

Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital pada era disrupsi membawa perubahan mendasar dalam tata kelola organisasi. Digitalisasi kini tidak lagi hanya berfungsi sebagai instrumen pendukung penyelesaian tugas, melainkan juga menuntut kemampuan adaptasi yang cepat terhadap dinamika perubahan. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia berperan strategis dalam menjaga mutu, produktivitas, dan efektivitas kerja pegawai melalui strategi pengembangan yang terarah serta berkesinambungan (Ferils, 2023). Oleh karena itu, efektivitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi di tengah arus transformasi digital.

Salah satu faktor krusial yang memengaruhi efektivitas kerja adalah ketersediaan fasilitas kerja. Manullang (2021) mendefinisikan fasilitas sebagai sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, serta infrastruktur pendukung diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas. Hal ini diperkuat oleh temuan Ilihelu dkk. (2024) yang menegaskan bahwa fasilitas yang

lengkap dan berkualitas mampu mempercepat proses kerja sekaligus meningkatkan ketepatan hasil. Namun, fasilitas yang tersedia tidak selalu menjamin efektivitas apabila tidak diimbangi dengan kesadaran dalam pemanfaatan dan pemeliharannya. Kasus hilangnya 38 unit kendaraan dinas di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat sejak 2023 (berita.sulbarprov.go.id, 2025) menjadi contoh lemahnya pengawasan dan rendahnya tanggung jawab dalam menjaga aset negara. Kejadian tersebut bukan hanya menimbulkan kerugian finansial, tetapi juga menghambat kelancaran operasional birokrasi.

Selain fasilitas, pemanfaatan teknologi menjadi faktor strategis lain yang menentukan efektivitas kerja. Ningsih (2024) menegaskan bahwa teknologi mampu mempercepat proses administrasi, mengoptimalkan sumber daya, serta meningkatkan efisiensi kinerja. Dalam birokrasi pemerintahan, digitalisasi berfungsi mempercepat pelayanan publik, meningkatkan akurasi data, memperluas akses informasi, serta mendorong terciptanya sistem kerja yang transparan dan akuntabel. Implementasi tanda tangan elektronik berbasis QR Code di 37 Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, misalnya, merupakan langkah nyata transformasi digital yang tidak hanya mempercepat administrasi, tetapi juga meningkatkan keamanan dan keabsahan dokumen (harian.news, 2025). Kendati demikian, keberhasilan digitalisasi bergantung pada kesiapan budaya kerja, kompetensi pegawai, serta kesinambungan program pelatihan. Suwahyu dkk. (2024) menekankan bahwa integrasi teknologi yang optimal tidak hanya mendukung profesionalisme birokrasi, tetapi juga meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Efektivitas kerja pada dasarnya dipahami sebagai ukuran sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Hartati dkk., 2022). Faktor yang memengaruhinya meliputi kompetensi individu, ketersediaan fasilitas, serta pemanfaatan teknologi yang tepat (Toralawe dkk., 2023). Dalam perspektif Islam, efektivitas kerja tidak sekadar bernilai administratif, melainkan juga merupakan amanah moral dan spiritual. Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 menegaskan bahwa setiap pekerjaan hendaknya dilakukan dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan berintegritas. Dengan demikian, efektivitas kerja pegawai mencerminkan profesionalisme sekaligus akuntabilitas, baik di hadapan masyarakat maupun Allah SWT.

Penelitian ini berfokus pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang memiliki peran strategis dalam penyediaan fasilitas, pengelolaan aset, serta dukungan operasional pemerintahan (Pergub Sulbar Nomor 4 Tahun 2022). Hasil observasi menunjukkan masih terdapat kendala seperti peralatan kantor yang kurang memadai, pendingin ruangan yang rusak, sarana presentasi terbatas, serta pencatatan aset kendaraan dinas yang belum akurat. Beberapa barang yang tidak layak pakai juga disimpan tanpa pendataan resmi, sehingga menghambat pelaporan, memperlambat keputusan peremajaan, dan menimbulkan potensi ketidaksesuaian dalam pertanggungjawaban. Di sisi lain, Biro Umum telah mengadopsi sejumlah aplikasi digital, antara lain SRIKANDI, SIPADA, SIPAMANDAR, SIPD, ASETTA, SADAAP, SIDEVA, serta sistem e-Kinerja, e-Planning, dan e-Budgeting. Namun, pemanfaatannya masih belum optimal akibat keterbatasan infrastruktur, minimnya pelatihan teknis, serta resistensi sebagian pegawai terhadap perubahan. Kondisi ini menegaskan pentingnya penguatan kapasitas aparatur serta pendampingan berkelanjutan agar transformasi digital dapat berjalan efektif.

Sebagai upaya menjawab tantangan tersebut, Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Ansar Malle, S.Sos., M.Si., meluncurkan program Sosialisasi Sistem Kerja dan Integrasi Layanan Informasi Teknologi (kabarsulbar.com, 2025). Program ini diarahkan pada peningkatan pemahaman ASN terhadap digitalisasi, penguatan tata kelola data, serta optimalisasi efektivitas kerja. Inisiatif tersebut sejalan dengan agenda reformasi birokrasi digital yang menekankan prinsip efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor dan pemanfaatan teknologi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Landasan Teori

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang penting dalam organisasi karena berfokus pada pengelolaan potensi manusia yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Sejak sebelum revolusi industri, hubungan kerja antara pengrajin dan pekerja telah terbentuk, tetapi pengelolaan tenaga kerja secara sistematis baru berkembang pada pertengahan abad ke-18 di Inggris dan Amerika, ketika pabrik-pabrik berskala besar mulai bermunculan. Sejak saat itu, MSDM dipahami sebagai konsep yang bertujuan mengoptimalkan kecerdasan, kreativitas, serta kemampuan adaptasi manusia untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Setyanti, 2025).

Dalam perkembangannya, MSDM didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Ilham (2024) menegaskan bahwa cakupan MSDM meliputi proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, serta menjaga kesehatan dan keadilan kerja. Kurniawanto (2025) menambahkan bahwa MSDM mencakup perencanaan hingga pengembangan sumber daya manusia agar selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, MSDM tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada kesejahteraan pegawai serta hubungan kerja yang harmonis.

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, MSDM memiliki peran strategis untuk memastikan kinerja aparatur berjalan sesuai arah organisasi publik. Ferils (2023) membagi fungsi MSDM ke dalam dua kategori, yaitu manajerial dan operasional. Fungsi manajerial meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, pengorganisasian struktur kerja, pengarahan melalui motivasi, serta pengendalian melalui pengawasan dan evaluasi. Adapun fungsi operasional mencakup perekrutan dan penempatan pegawai, pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian gaji dan tunjangan, penyelarasan kepentingan pegawai dengan instansi, pemeliharaan kesejahteraan, hingga penegakan disiplin kerja.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan ukuran sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi. Konsep ini tidak hanya menitikberatkan pada hasil akhir, tetapi juga pada kesesuaian antara perencanaan, pelaksanaan, dan pemanfaatan sumber daya. Mangkunegara (2022) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai rangkaian terstruktur yang mencakup input, proses, dan output untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks birokrasi, efektivitas kerja mencerminkan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) melaksanakan tugas secara efisien, tepat sasaran, dan berorientasi hasil.

Sejalan dengan itu, Hasibuan (2023) menyebut efektivitas kerja sebagai keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan yang dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Maulana dkk. (2024) menekankan bahwa efektivitas tercermin dari keberhasilan penyelesaian tugas dalam periode tertentu, sementara Ilihelu dkk. (2024) melihatnya dari kesesuaian hasil dengan tujuan organisasi. Masinambow dkk. (2024) menambahkan bahwa efektivitas mencakup kemampuan menetapkan tujuan, menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, serta mencapai target yang direncanakan. Dengan demikian, efektivitas kerja dapat dipahami sebagai kombinasi antara pencapaian hasil, konsistensi tindakan, efisiensi waktu, dan kompetensi pegawai.

Pencapaian efektivitas kerja dipengaruhi oleh faktor individu maupun lingkungan organisasi. Siagian dalam Hartati dkk. (2022) menyoroti keterampilan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, serta manajemen sebagai faktor kunci yang mendukung efektivitas kerja. Keterampilan menentukan kemampuan teknis, motivasi mendorong komitmen, disiplin menjamin konsistensi, lingkungan kerja menciptakan kenyamanan, sedangkan manajemen berperan dalam mengarahkan serta mengevaluasi. Hasibuan dalam Ilihelu dkk. (2024) menambahkan indikator efektivitas mencakup kuantitas hasil, kualitas pekerjaan, pemanfaatan waktu, serta peningkatan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, efektivitas kerja ASN merupakan fondasi utama penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas, efisien, dan akuntabel.

Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang mendukung kelancaran tugas birokrasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Rochim & Suwarsono (2023) mendefinisikannya sebagai sarana dan prasarana yang mempermudah penyelesaian pekerjaan. Maulana dkk. (2023) menambahkan bahwa fasilitas meliputi segala sesuatu yang dapat dimanfaatkan pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Khotimah & Budiningrum (2024) menegaskan bahwa fasilitas yang dirancang dengan baik tidak hanya memperlancar pekerjaan, tetapi juga menciptakan keteraturan kerja. Hidayat dkk. (2025) menambahkan bahwa segala sesuatu yang digunakan dan dinikmati pegawai dalam pekerjaannya, termasuk ke dalam cakupan fasilitas kantor yang berperan meningkatkan produktivitas.

Optimalisasi fasilitas tidak hanya ditentukan oleh ketersediaannya, tetapi juga oleh kualitas, kelengkapan, dan pengelolannya. Philip dalam Khotimah & Budiningrum (2024) menguraikan bahwa kondisi fisik, kelengkapan, desain ergonomis, kebersihan, pemeliharaan, serta kenyamanan menjadi faktor penentu keberfungsian fasilitas. Selain itu, perkembangan teknologi juga menjadi bagian integral karena perangkat digital berkontribusi pada percepatan penyelesaian tugas dan peningkatan akurasi data. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor merupakan sistem terpadu yang memerlukan pengelolaan berkelanjutan agar memberikan dampak nyata terhadap kinerja aparatur.

Untuk menilai sejauh mana fasilitas mendukung pelaksanaan tugas, diperlukan indikator yang jelas. Assauri dalam Masripah & Rahmi menjelaskan lima indikator utama, yaitu: (1) peralatan kerja seperti komputer dan printer, (2) prasarana pendukung seperti listrik dan internet, (3) perlengkapan habis pakai, (4) inventaris tetap seperti meja dan kursi, serta (5) sarana transportasi. Indikator-indikator tersebut menegaskan bahwa fasilitas kantor bukan sekadar sarana fisik, melainkan bentuk investasi organisasi dalam menciptakan tata

kelola yang tertib, nyaman, dan profesional yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas layanan publik.

Penggunaan Teknologi

Pemanfaatan teknologi dalam birokrasi pemerintahan merupakan tuntutan strategis untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan transparan. Permatasari dkk. (2022) menjelaskan bahwa penggunaan teknologi mencakup penerapan alat, sistem, dan aplikasi digital guna mempercepat proses kerja dan meningkatkan akurasi. Tiara dkk. (2023) menegaskan bahwa digitalisasi mampu mempercepat akses data, menekan biaya, serta menciptakan fleksibilitas kerja. Apriyani (2024) menyoroti peran teknologi dalam memperlancar pertukaran informasi antarpegawai, sementara Putriyanti (2024) menekankan perannya dalam pengolahan data secara cepat dan tepat. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi telah menjadi fondasi utama birokrasi modern yang adaptif dan responsif.

Keberhasilan pemanfaatan teknologi tidak hanya bergantung pada ketersediaan perangkat, tetapi juga kompetensi penggunanya. Maharani dkk. (2024) menegaskan bahwa keterampilan digital, tingkat pendidikan, serta kemampuan pegawai dalam mengoperasikan sistem merupakan faktor penting dalam pemanfaatan teknologi secara optimal. Pegawai yang terampil lebih mudah beradaptasi dengan sistem digital dan menggunakannya untuk meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, teknologi akan memberikan dampak signifikan hanya apabila selaras dengan kapasitas sumber daya manusia.

Untuk menilai penerimaan terhadap teknologi, *Technology Acceptance Model (TAM)* dapat digunakan sebagai acuan. Davis dalam Situmorang dkk. (2025) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator untuk mengukur efektivitas penggunaan teknologi, yaitu kemudahan penggunaan, manfaat yang dirasakan, sikap terhadap penggunaan, niat berkelanjutan, dan penerapan nyata dalam pekerjaan. Indikator tersebut menegaskan bahwa keberhasilan adopsi teknologi ditentukan oleh persepsi manfaat, pengalaman, serta sikap positif pegawai. Oleh karena itu, penggunaan teknologi dalam birokrasi bukan hanya sekadar penyediaan sarana, melainkan juga transformasi pola kerja menuju tata kelola pemerintahan yang lebih efektif.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bersifat asosiatif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan variabel yang diteliti sekaligus menguji hipotesis mengenai hubungan antarvariabel, memprediksi pengaruh, serta melihat implikasi yang ditimbulkannya (Ramli & Ferils, 2023). Penelitian dilaksanakan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berlokasi di Kompleks Perkantoran Gubernur, Jalan H. Abdul Malik Pattana Endeng, Kelurahan Rangas, Kecamatan Simboro dan Kepulauan, Kabupaten Mamuju, dengan waktu pelaksanaan sejak Februari hingga Agustus 2025.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah total 354 orang, yang terdiri atas 74 ASN, 2 PPPK, dan 248 PTT. Populasi dalam penelitian dipahami sebagai keseluruhan subjek yang memiliki ciri-ciri tertentu sesuai dengan fokus penelitian (Sumilih dkk., 2025). Dari populasi tersebut, sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu

pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap paling relevan dengan tujuan penelitian (Sumilih dkk., 2025). Kriteria yang digunakan adalah pegawai dengan status ASN dan PPPK karena memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP), tanggung jawab struktural maupun fungsional, serta keterlibatan aktif dalam penggunaan fasilitas kantor dan teknologi kerja. Berdasarkan pertimbangan tersebut, diperoleh sampel sebanyak 76 orang, terdiri dari 74 ASN dan 2 PPPK.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas lapangan, wawancara digunakan untuk menggali penjelasan yang lebih mendalam, dokumentasi dimanfaatkan untuk menelusuri data tertulis, sedangkan kuesioner berisi daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian (Sembiring dkk., 2024).

Analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap. Pertama, uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian sah dalam mengukur makna yang sebenarnya, di mana instrumen dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Kedua, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen agar dapat dipercaya dan stabil, dengan kriteria nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Sembiring dkk., 2024). Ketiga, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (Ramli & Ferils, 2023). Keempat, uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$. Kelima, uji simultan (uji F) digunakan untuk menilai pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$. Terakhir, analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, di mana nilai R^2 berkisar antara 0–1, dengan interpretasi semakin mendekati 1 menunjukkan kontribusi yang semakin kuat (Ramli & Ferils, 2023).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validitas Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan sebaliknya dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan jumlah responden sebanyak 76 orang, diperoleh derajat kebebasan (df) = 74, sehingga nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,226.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}
Fasilitas Kantor [X1]	Item FK-1	0,758	0,226
	Item FK-2	0,817	0,226
	Item FK-3	0,579	0,226
	Item FK-4	0,547	0,226
	Item FK-5	0,566	0,226
Penggunaan Teknologi [X2]	Item PT-1	0,774	0,226
	Item PT-2	0,828	0,226
	Item PT-3	0,624	0,226
	Item PT-4	0,568	0,226

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel
Efektivitas Kerja [Y]	Item PT-5	0,517	0,226
	Item EK-1	0,563	0,226
	Item EK-2	0,819	0,226
	Item EK-3	0,659	0,226
	Item EK-4	0,676	0,226
	Item EK-5	0,568	0,226

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel penelitian memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel* (0,226). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan standar minimum 0,60. Instrumen dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Standar
Fasilitas Kantor [X1]	5 Item	0,669	0,60
Penggunaan Teknologi [X2]	5 Item	0,678	0,60
Efektivitas Kerja [Y]	5 Item	0,634	0,60

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu 0,669 untuk Fasilitas Kantor, 0,678 untuk Penggunaan Teknologi, dan 0,634 untuk Efektivitas Kerja. Hal ini membuktikan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	6,474	1,885		3,434	0,001
Fasilitas Kantor [X1]	0,233	0,075	0,272	3,095	0,003
Penggunaan Teknologi [X2]	0,535	0,083	0,566	6,434	0,000

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,474 + 0,233X1 + 0,535X2 + e$$

Konstanta sebesar 6,474 menunjukkan bahwa apabila Fasilitas Kantor (X1) dan Penggunaan Teknologi (X2) tidak memberikan kontribusi, maka efektivitas kerja pegawai tetap berada pada nilai 6,474. Koefisien regresi Fasilitas Kantor sebesar 0,233 menunjukkan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan fasilitas sebesar satu satuan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,233. Sementara itu, koefisien regresi Penggunaan Teknologi sebesar 0,535 juga bernilai positif, sehingga setiap peningkatan satu satuan penggunaan teknologi akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,535.

Hasil uji t menunjukkan bahwa baik Fasilitas Kantor maupun Penggunaan Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai karena memiliki nilai *t hitung* > *t*

tabel dengan signifikansi $< 0,05$.

Hasil Uji Simultan

Pengujian simultan dilakukan dengan uji F untuk menilai pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	230,631	2	115,316	33,109	0,000
Residual	254,250	73	3,483		
Total	484,882	75			

Nilai F hitung sebesar 33,109 lebih besar dari F tabel 3,122 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kantor dan Penggunaan Teknologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,690	0,476	0,461	1,866

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,476 atau 47,6%. Hal ini berarti Fasilitas Kantor dan Penggunaan Teknologi mampu menjelaskan variasi Efektivitas Kerja pegawai sebesar 47,6%, sedangkan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Efektivitas Kerja

Fasilitas kantor merupakan faktor penting yang menunjang kelancaran aktivitas kerja pegawai. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai diyakini mampu meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung (3,095) $> t$ tabel (1,993) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti fasilitas kantor berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,233 mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas dan kelengkapan fasilitas yang disediakan, maka efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat.

Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Fasilitas yang memadai membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, mengurangi hambatan teknis, serta menciptakan kenyamanan kerja. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menghambat pelaksanaan tugas, menurunkan produktivitas, bahkan berdampak pada kualitas layanan publik. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Ilihelu dkk. (2024), Saudin & Polim (2024), serta Maisarah dkk. (2025) yang menyatakan bahwa fasilitas kantor yang memadai mampu meningkatkan motivasi, semangat, serta efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, dalam konteks Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, ketersediaan peralatan teknologi informasi, ruang kerja yang nyaman, dan sarana pendukung lainnya terbukti menjadi faktor penentu dalam peningkatan efektivitas kerja.

Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Efektivitas Kerja

Perkembangan teknologi informasi membawa perubahan signifikan dalam cara pegawai melaksanakan tugas. Pemanfaatan teknologi yang tepat memungkinkan proses kerja berlangsung lebih cepat, akurat, dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung (6,434) > t tabel (1,993) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,535 menandakan bahwa semakin optimal pemanfaatan teknologi, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan individu atau ketersediaan fasilitas fisik, tetapi juga oleh sejauh mana teknologi dimanfaatkan secara efektif. Teknologi modern terbukti mempercepat alur kerja, meminimalisasi kesalahan manual, serta meningkatkan kualitas pengelolaan informasi. Sebaliknya, keterbatasan pemanfaatan teknologi dapat memperlambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Setiabudi dkk. (2023), Ningsih (2024), dan Putra (2024) yang menegaskan bahwa penggunaan teknologi berkontribusi positif terhadap peningkatan efisiensi, produktivitas, dan efektivitas kerja. Dalam konteks Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, penerapan sistem informasi, perangkat lunak pendukung, serta digitalisasi administrasi terbukti mempermudah penyelesaian pekerjaan secara lebih terstruktur dan akurat.

Pengaruh Fasilitas Kantor dan Penggunaan Teknologi terhadap Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, termasuk lingkungan fisik dan dukungan teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung (33,109) > F tabel (3,122) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa fasilitas kantor dan penggunaan teknologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Lebih lanjut, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 47,6%, yang berarti fasilitas kantor dan penggunaan teknologi secara bersama-sama mampu menjelaskan hampir setengah dari variasi efektivitas kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Temuan ini memperlihatkan bahwa efektivitas kerja merupakan fenomena multidimensional yang membutuhkan sinergi antara sarana fisik, dukungan teknologi, serta faktor personal maupun organisasional. Fasilitas kantor yang lengkap memberikan kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja, sementara teknologi berfungsi sebagai instrumen strategis yang mempercepat, menyederhanakan, sekaligus meningkatkan ketepatan penyelesaian tugas. Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa efektivitas kerja terbentuk dari perpaduan antara faktor individu, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi. Dalam konteks Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, kombinasi fasilitas kantor yang memadai dengan penerapan teknologi digital terbukti meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, serta efektivitas kerja pegawai, baik dalam melaksanakan tugas administratif maupun pelayanan publik.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kajian empiris yang telah dibahas sebelumnya, penelitian ini menyimpulkan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Demikian pula, penggunaan teknologi terbukti memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai. Lebih lanjut, hasil uji simultan menunjukkan bahwa fasilitas kantor dan penggunaan teknologi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, sehingga keduanya menjadi faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dalam mendukung kinerja pegawai.

Mengacu pada temuan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan. Pertama, bagi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, pemantauan berkala terhadap kondisi sarana kerja perlu dilakukan secara konsisten. Fasilitas yang sudah tidak layak pakai sebaiknya segera diganti, perlengkapan arsip ditambah, serta tata ruang kantor dirancang lebih ergonomis agar mampu menunjang kenyamanan dan kelancaran aktivitas pegawai. Pada aspek teknologi, instansi diharapkan menyediakan perangkat kerja yang memadai serta menyelenggarakan pelatihan teknis secara berkesinambungan sehingga pegawai lebih terampil dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Kedua, bagi para pegawai, disarankan untuk menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja serta menata dokumen secara sistematis agar pekerjaan tetap berlangsung lancar meskipun sarana belum sepenuhnya ideal. Pegawai juga sebaiknya aktif menyampaikan kebutuhan fasilitas melalui mekanisme internal yang tersedia dan terus mengembangkan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi, baik dengan mengikuti pelatihan maupun belajar secara mandiri. Kemampuan tersebut akan membantu penyelesaian tugas dengan lebih cepat, akurat, dan efisien.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, perluasan kajian sangat dianjurkan dengan menambahkan faktor lain yang juga memengaruhi efektivitas kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin, keterampilan individu, lingkungan kerja, atau budaya organisasi. Hal ini mengingat fasilitas kantor dan penggunaan teknologi dalam penelitian ini hanya memberikan kontribusi sebesar 47,6%, sementara sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian. Selain itu, penerapan metodologi yang lebih beragam serta penelitian lintas instansi atau sektor akan memperkaya hasil dan menghasilkan temuan yang lebih representatif serta aplikatif.

Daftar Pustaka

- Al Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105. (n.d.). Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Apriyani, P. R. (2024). *Pengaruh penggunaan teknologi informasi dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng* [Skripsi, Universitas Pendidikan Ganesha]. Repository Skripsi.
- berita.sulbarprov.go.id. (2025, April 14). *Kendaraan Pemprov Sulbar yang hilang bertambah jadi 38 unit, Wagub Salim S Mengga ultimatum: Kendaraan dinas hilang wajib dikembalikan!* Humas Pemprov Sulbar. <https://www.berita.sulbarprov.go.id>
- Ferils, M. (2023). *Buku ajar manajemen kinerja sumber daya manusia*. Ruang Karya Bersama.
- harian.news. (2025, April 16). *Wujudkan pelayanan cepat, dalam 10 hari kerja ASN Pemprov Sulbar bertransformasi ke tanda tangan digital*. Redaksi Harian News. <https://harian.news>

- Hartati, Sawir, M., Akbar, M. A., & Jusmin, A. (2022). Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua. *Journal of Business and Management Research*, 3(1), 299–308.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, W. N., Handriani, E., & Ayu, P. D. (2025). Pengaruh kompetensi, fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan di Kantor Desa Keseneng Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 8(1), 14–25.
- Ilham. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Media Utama.
- Iliheli, R. W., Tutupoho, F., & Tjokro, C. I. (2024). Pengaruh fasilitas kantor terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telutih Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 135–146.
- kabarsulbar.com. (2025, April 29). *Biro Umum Sulbar gelar sosialisasi sistem kerja, integrasi layanan informasi dan IT*. Kabar Sulbar. <https://kabarsulbar.com>
- Khotimah, A. E. R., & Budiningrum, E. W. (2024). Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Umum*, 1(1), 42–50.
- Kurniawanto, H. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Global Researcher Network. <https://www.globalresearcher.net/index.php/books/article/view/92>
- Maharani, N. P., Suhartono, E., Setiawanta, Y., & Durya, N. P. M. A. (2024). Pengaruh pemanfaatan teknologi, kompetensi sumber daya manusia, dan tingkat pendidikan terhadap efektivitas SIA. *J-Aksi: Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*, 5(1), 139–153.
- Maisarah, Zulkifli, & Umar, N. (2025). Pengaruh transformational leadership dan fasilitas terhadap efektifitas kerja dengan semangat sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekobismen*, 5(1), 43–57.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. (Buku Cetak, hlm. 172).
- Manullang, K. R. (2021). Pengaruh fasilitas kantor terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Pos Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 3(1), 1–6.
- Masinambow, K. M., Tumbel, T. M., & Mukuan, D. D. (2024). The effect of compensation and work environment on the work effectiveness of employees of Bank SulutGo Sam Ratulangi Sub-Branch Manado. *Jurnal Productivity*, 5(2), 878–882.
- Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh fasilitas kantor, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(1), 142–155.
- Maulana, A. A., Sumardi, & Anirwan. (2024). Pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan. *Journal of Governance and Local Politics*, 6(2), 256–264.
- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, etika kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1080–1087.
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh penggunaan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Business, Economics, and Finance*, 2(1), 1–9.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

- Permatasari, K. A. D., Suryandari, N. N. A., & Putra, G. B. B. (2022). Pengaruh pemanfaatan teknologi, partisipasi pemakai, kemampuan teknik pemakai, pengalaman kerja dan jabatan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. *Jurnal Kharisma*, 3(1), 11–21.
- Putra, S. P. (2024). Pengaruh pengembangan SDM, gaya kepemimpinan dan penggunaan teknologi terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Meninting. *Nusantara Hasana Journal*, 3(11), 67–74.
- Putriyanti, L. T. (2024). *Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, partisipasi manajemen, pendidikan dan pelatihan, kompleksitas tugas, dan pengalaman kerja terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Gianyar* [Skripsi, Universitas Mahasaraswati Denpasar]. Repository Skripsi.
- Ramli, S., & Ferils, M. (2023). *Tips dan trik riset skripsi ekonomi dan bisnis*. Ruang Karya.
- Rochim, A. D. T., & Suwarsono, B. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 49–61.
- 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.
- Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian (Teori dan praktik)* (Issue 1). CV. Saba Jaya Publisher.
- Setiabudi, M. L., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2023). Pengaruh kepemimpinan, fasilitas kantor, dan penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan perusahaan kontraktor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 595–603.
- Setyanti, S. W. L. H. (2025). *Strategi manajemen sumber daya manusia: Meningkatkan daya saing organisasi*. Takaza Innovatix Labs.
- Situmorang, I. S., Arfyanti, I., & Lailiyah, S. (2025). Analisis penerapan sistem informasi manajemen ASN pada BKD Provinsi Kalimantan Timur menggunakan metode Technology Acceptance Model. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 843–851.
- Sumilih, D. A., Pujiriyani, D. W., Jaya, A., Ras, A., Subiyantoro, A., Rianty, E., Rachmaningtyas, N. A., & Mesya. (2025). *Metode penelitian kuantitatif*. PT. Star Digital Publishing.
- Suwahyu, I., Taurid, S., Madi, O., Taufiq, A. A., Faiz, A., Rasyid, N., Chat-gpt, K., & Ai, T. (2024). Analisis pengaruh kepercayaan dan pemanfaatan teknologi terhadap penggunaan Chat-GPT. *Information Technology Education Journal*, 3(2), 105–109.
- Tiara, A., Fauzi, A., Dayanti, H., Sari, N., Khotimmah, N., & Roliyanah, T. (2023). Efektivitas penggunaan teknologi informasi dan komunikasi terhadap tata persuratan elektronik (Literature review manajemen sekuriti). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(5), 843–849.
- Toralawe, Y., Dama, M. N., & Gani, I. P. (2023). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Bagian Keuangan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 61–70.