

Volume 11 Nomor 2 Agustus 2026
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI JURKAMI

JURKAMI

VOLUME 11
NOMOR 2

SINTANG
AGUSTUS
2026

DOI
10.31932

E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528

**DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS PELAYANAN PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

Esi Sriyanti^{1✉}, Wahyu Indah Mursalini², Arfimasri³, Serly Rama Yanti⁴,
Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia^{1,2,3,4}

✉Corresponding Author Email: esisriyanti@ummy.ac.id

Author Email: wahyuindah771@gmail.com²,
arfimasri76@gmail.com³, serlyramayanti993@gmail.com⁴,

Abstract:

This study was conducted at the Solok City Education Office to determine the impact of the work environment and work performance on service effectiveness. The study population consisted of 96 employees at the Solok City Education Office, with a sample of 50 individual's selected using purposive sampling. Data collection was carried out via questionnaires. Substantively, the findings indicate that both the work environment and work performance have a positive and significant influence on service effectiveness at the Solok City Education Office, whether analyzed individually or simultaneously. Consequently, agency leadership should formulate policies focused on enhancing employee performance through competency training programs, clear work targets, and rewards for high-performing staff. The study's limitations include the use of a non-probability sampling method (purposive sampling) and a relatively small sample size, necessitating caution when generalizing the results. Furthermore, the study was limited to two independent variables, whereas public service effectiveness is also influenced by factors such as digital technology adoption, leadership style, and organizational culture—none of which were included in this research model.

Abstrak:

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok, tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui Dampak Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Efektivitas Pelayanan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok yang berjumlah 96 orang. Dengan menggunakan purposive sampling, maka didapatkan sampel 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Secara substansial, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok, baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama). Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu untuk menyusun kebijakan yang berfokus pada peningkatan prestasi pegawai melalui program pelatihan kompetensi, kejelasan target kerja, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang berkinerja baik. Keterbatasan riset ini terletak pada metode penarikan sampel yang bersifat non-probability (purposive sampling) serta jumlah sampel yang relatif terbatas, sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati. Selain itu, penelitian ini hanya membatasi pada dua variabel independen, padahal efektivitas pelayanan publik juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti adaptasi teknologi digital, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi yang belum tercakup dalam model penelitian ini.

How to Cite: Esi Sriyanti, Wahyu Indah Mursalini, Arfimasri, Serly Rama Yanti. 2026. DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PELAYANAN PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 11 (2), DOI: <https://doi.org/10.31932/jpe.v11i2.6375>



Article History:
Received: April 2026
Revision: July 2026
Accepted: July 2026
Published: August 2026

Keywords:
Work Environment;
Work Performance;
Service Effectiveness;
Education Office; Solok City.

Sejarah Artikel:
Diterima: April 2026
Direvisi: Juli 2026
Disetujui: Juli 2026
Diterbitkan: Agustus 2026

Kata kunci:
Lingkungan Kerja;
Prestasi Kerja,
Efektivitas Pelayanan;
Dinas Pendidikan;
Kota Solok.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan ditujukan kepada terciptanya fungsi pelayanan publik (*public service*). Konsepsi pemerintahan yang baik menuntut setiap Aparatur Pemerintah untuk bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala sikap, perilaku dan kebijakannya kepada masyarakat. Aparatur yang profesional ialah aparatur yang mampu mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta didukung semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan publik. Tuntutan dan aspirasi yang menyuarakan kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat.

Organisasi pemerintahan pelayanan pada masyarakat merupakan tujuan utama yang menjadi kewajiban dalam menyelenggarakan pelayanan dan menciptakan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat. Pemerintah juga mempunyai peranan penting untuk menyediakan pelayanan publik yang prima bagi masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan atau keinginan masyarakat. Seiring dengan perkembangan zaman dan semakin modernnya kehidupan manusia, dewasa ini pemerintah banyak mendapat sorotan publik terutama dalam hal pelayanan yang menuntut aparatur negara sebagai pelayanan masyarakat memberikan pelayanan sebaik-baiknya menuju *good governance*. Masyarakat Indonesia sendiri semakin kritis dalam pelayanan prima yang diberikan oleh pemerintah. Oleh sebab itu substansi administrasi yang memberikan arahan dan mengatur semua aktivitas pelayanan dalam mencapai suatu tujuan.

Efektivitas merupakan keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, maka perbuatan itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau mencapai maksud sebagaimana yang dikehendaki. Efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan dengan melaksanakan suatu tugas ditandai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas sangat penting peranannya dalam setiap organisasi, suatu usaha atau kegiatan dikatakan efektif apabila mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas pelayanan dapat diukur dengan indikator optimasi tujuan yaitu bagaimana melihat pada pencapaian target kerja, apakah sesuai dengan yang telah di rencanakan atau tidak. Mengukur efektivitas pelayanan adalah prespektif sistematis yaitu melihat pada kemampuan masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kedudukannya dalam organisasi tersebut, apakah pegawai memiliki keterampilan keahlian khusus.

Prestasi kerja atau kinerja berasal dari pengertian *performance*. *Performance* bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Prestasi kerja atau kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. *Performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya diamati, tetapi juga meliputi hasilnya. Prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis dan faktor organisasi, (Erna Angreani Manuain, 2022 : 13-14). Dalam melaksanakan sebuah profesi yang menyangkut masa depan



pegawai, sebagai pegawai sangat disarankan untuk terus maksimal dalam mengeluarkan kemampuan yang dimiliki, tidak hanya berdampak pada masyarakat tapi juga pada kualitas instansi tersebut, karena jika pegawai memiliki kinerja yang baik serta mampu melahirkan kemampuan yang bagus, maka instansi tersebut akan dipandang memiliki kualitas tinggi, (Faisal et al., 2024 : 5074).

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik, yaitu segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja seperti fasilitas, ventilasi, pencahayaan, suhu udara yang mana dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik semua kondisi yang terjadi berhubungan dengan pekerjaan hubungan, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan rekan kerja atau dengan hubungan dengan bawahan, (Kamil Hafidzi et al., 2023 : 995). Tenaga yang bekerja dalam lingkungan fisik yang baik serta mendukung cara kerjanya maka tentunya mampu dalam menghasilkan kinerja baik pada pegawai namun, apabila pegawai tersebut bekerja pada lingkungan fisik yang tidak memberikan dukungan dalam prosesnya untuk bekerja serta tidak terdapat sebuah kelengkapan dalam pekerjaan tentunya hal tersebut akan berakibat fatal, yang mana pegawai merasa tidak memiliki kenyamanan serta malas ketika bekerja dan hal itu dapat memberikan imbas buruk terhadap rendahnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, (Fauzi et al., 2023 : 878).

Lingkungan kerja harusnya mendapatkan perhatian lebih tinggi, dikarenakan lingkungan bisa memberikan pengaruh pada kinerja pegawai dalam proses pekerjaannya hal itu dapat terjadi dari aspek teknik maupun aspek sosial pegawai. Peninjauan lingkungan kerja, bahwasanya lingkungan kerja juga mesti diperhatikan. Sarana dan prasarana seperti suhu udara, fasilitas, pencahayaan, ventilasi serta lingkungan kerja yang bersifat psiki-sosial; hubungan atasan dan bawahan, hubungan antara sesama pegawai. Lingkungan kerja diperhatikan dimulai dari hubungan antara sesama tidak harmonis, fasilitas berantakan akan membuat berpengaruhnya lemahnya motivasi dan berdampak turunnya kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja secara maksimal, (Fauzi et al., 2023 : 995).

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar pegawai merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Lingkungan kerja juga berpotensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena menunjukkan kekuatan-kekuatan utama di dalam maupun di luar organisasi, (Nirwana et al., 2025 : 34). Lingkungan tempat pegawai bekerja memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas mereka. Faktor-faktor seperti penataan ruang, jumlah cahaya alami, dan kebisingan latar belakang semuanya memengaruhi kemampuan individu untuk fokus dan efektif dalam pekerjaannya. Dipercaya bahwa kualitas lingkungan kerja dianggap

baik ketika memungkinkan orang untuk melakukan tugas secara efisien, dalam keadaan sehat, aman, dan tanpa ketidaknyamanan, (Revanda et al., 2025 : 26).

Dinas Pendidikan Kota Solok yang merupakan *line office* dari Pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan sekolah-sekolah. Bagi seluruh organisasi yang hidup dan melayani masyarakat yang penuh dinamika, Dinas Pendidikan Kota Solok mengalami masalah sebagai organisasi administratif. Masalah yang dihadapi juga lebih banyak bersifat manajerial dibandingkan dengan masalah yang bersifat politik. Dengan tanpa adanya dukungan pegawai yang memadai kualitas maupun kuantitasnya, maka Dinas Pendidikan menghabiskan banyak waktu dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis administratif.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya meningkatkan efektivitas pelayanan publik pada instansi pemerintah, khususnya di Dinas Pendidikan Kota Solok. Pelayanan publik yang efektif sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, koordinasi yang tidak lancar, serta fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan keterlambatan dalam proses pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, perbedaan kemampuan kerja pegawai, penggunaan waktu kerja yang belum efisien, serta masih terbatasnya inisiatif dalam meningkatkan keterampilan kerja juga dapat mempengaruhi prestasi

kerja pegawai. Apabila prestasi kerja pegawai belum optimal, maka kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga berpotensi tidak maksimal. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap efektivitas pelayanan menjadi penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kualitas pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Solok. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Solok yang beralamat di Jalan Tembok Raya, Nan Balimo, Kec. Tanjung Harapan, Kota Solok. Objek penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (ASN, PPPK, Non ASN) yang berjumlah 96 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang yaitu sebanyak 46 orang pegawai ASN dan 4 orang pegawai PPPK. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan mengenai lingkungan kerja, prestasi kerja, dan efektivitas pelayanan. Instrumen kuesioner atau angket dalam penelitian ini dirancang untuk mengukur dua variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja



(X_2), serta satu variabel terikat, yaitu Efektivitas Pelayanan (Y). Pengukuran variabel Lingkungan Kerja (X_1) didasarkan pada teori dari Kamil Hafidzi et al. (2023), Fauzi et al. (2023), Nirwana et al. (2025), dan Revanda et al. (2025) yang mencakup indikator fisik (fasilitas kerja, ventilasi, pencahayaan, suhu udara) serta indikator non-fisik atau psiko-sosial (hubungan koordinasi antara atasan dan bawahan, serta hubungan harmonis antar rekan kerja). Sementara itu, variabel Prestasi Kerja (X_2) mengacu pada teori Erna Angreani Manuain (2022) dan Faisal et al. (2024) dengan indikator yang meliputi perilaku nyata pegawai, mutu atau kualitas hasil kerja, efisiensi penggunaan waktu kerja, serta inisiatif dalam peningkatan kemampuan atau keterampilan kerja. Untuk variabel Efektivitas Pelayanan (Y), landasan teorinya menggunakan indikator optimasi tujuan (kesesuaian pencapaian target kerja dengan rencana awal) serta perspektif sistematis yang menilai kemampuan, keahlian khusus, dan keterampilan teknis administratif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kedudukannya secara tepat waktu.

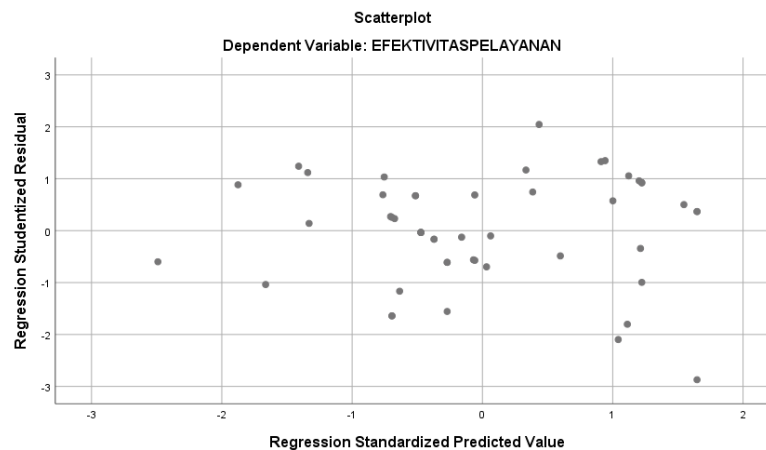
Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,278. Selain valid, seluruh instrumen angket juga terbukti sangat andal melalui uji reliabilitas menggunakan batas nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil

pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,902, variabel Prestasi Kerja (X_2) sebesar 0,942, dan variabel Efektivitas Pelayanan (Y) mencapai 0,951. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan valid, reliabel, dan memenuhi syarat kelayakan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, Sig (2 Tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari pada asymp, Sig. (2-tail) 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Karena apabila nilai variabel lebih dari (>0,05) maka uji normalitas bisa terpenuhi atau dengan kata lain data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji diketahui hasil uji multikolinearitas pada variabel X_1 dan X_2 menghasilkan: nilai tolerance sebesar 0,461 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 2,168 < 10. Sehingga sesuai data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen (bebas) pada penelitian ini. Uji Heteroskedastisitas dengan SCATTERPLOT.



Gambar 1.

Uji SCATTERPLOT

Sumber: Data olahan.

Berdasarkan gambar merupakan grafik scatterplot dimana grafik tersebut dapat menggambarkan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Dari grafik scatterplot

tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada suatu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada model regresi tidak adanya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1: uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.965	2.482		-.792	.433
	LINGKUNGERJA	.089	.084	.221	1.066	.292
	PRESTASIKERJA	.015	.073	.043	.208	.836

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data olahan.

Hasil Uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa: Variabel X1 memiliki nilai signifikan 0,292 , Variabel X2 memiliki nilai signifikan 0,836. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel X1 dan X2

memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Maka dari itu, hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Table 2. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.633	.618	3.210	1.959

a. Predictors: (Constant), PRESTASIKERJA, LINGKUNGANKERJA

b. Dependent Variable: EFEKTIVITASPELAYANAN

Sumber: data olahan.

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Witson sebesar 1,959, apabila nilai $Du < Dw < 4 - Du$ ($1,628 < 1,959 < 2,372$) maka tidak terjadi autokorelasi negatif atau

positif. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini dinyatakan tidak ada autokorelasi positif atau negatif. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Regresi Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.084	4.269		.240
	LINGKUNGANKERJA	.416	.144	.377	.006
	PRESTASIKERJA	.459	.125	.477	.001

a. Dependent Variable: EFEKTIVITASPELAYANAN

Sumber: data olahan

Tabel 4. Regresi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836.457	2	418.228	40.583	.000 ^b
	Residual	484.363	47	10.306		
	Total	1320.820	49			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITASPELAYANAN

b. Predictors: (Constant), PRESTASIKERJA, LINGKUNGANKERJA

Sumber: data olahan

Berikut paparan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, bedasarkan hasil penelitian hipotesis yang telah dikemukakan pada tabel, maka hasil pembahasan hasil hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan

Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Efktivitas Pelayanan (Y). Diketahui, untuk $t_{hitung} 2,895 > t_{tabel} 2,011$ dan



pengaruh X_1 terhadap Y adalah signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . Penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan.

Secara teoretis dan praktis, hal ini menunjukkan bahwa suasana tempat pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok melakukan aktivitas sehari-hari memegang peranan krusial. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik (seperti fasilitas, ventilasi, pencahayaan, suhu udara) maupun non-fisik (hubungan harmonis antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja) terbukti memberikan rasa aman dan kenyamanan psikologis. Ketika sarana prasarana tertata rapi dan hubungan antarpegawai berjalan harmonis, motivasi kerja pegawai akan menguat sehingga mereka dapat melaksanakan tugas secara maksimal dan menyelesaikan pekerjaan publik tepat waktu. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif—misalnya fasilitas berantakan atau koordinasi tidak lancar—maka kenyamanan pegawai akan terganggu, memicu rasa malas, dan pada akhirnya berakibat fatal pada keterlambatan proses pelayanan kepada masyarakat.

Lingkungan kerja berpengaruh dilihat dari suasana dimana pegawai di Dins Pendidikan melakukan aktivitas setiap harinya karena, Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai di Dinas

Pendidikan untuk dapat bekerja secara optimal. Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja yang kondusif dan positif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan pegawai. Lingkungan yang mendukung, aman, dan nyaman dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas pelayanan mereka, Nasrah et al., 2024.

2. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan

Prestasi Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Pelayanan (Y). Diketahui, untuk $t_{hitung} 3,668 > t_{tabel} 2,011$ dan pengaruh X_2 terhadap Y adalah signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y . Penelitian ini menyatakan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan.

Prestasi kerja mencerminkan akumulasi dari apa yang dikerjakan oleh pegawai dan bagaimana proses mereka mengerjakannya secara nyata. Di Dinas Pendidikan Kota Solok, pegawai yang mampu mengeluarkan kemampuan terbaik, memiliki keahlian khusus, dan menunjukkan inisiatif tinggi dalam bekerja akan menghasilkan mutu pelayanan publik yang berkualitas tinggi. Kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan tugas pokok dan fungsi teknis

administratifnya secara benar akan langsung berdampak pada pencapaian target kerja organisasi (optimasi tujuan). Apabila perbedaan kemampuan kerja dapat diminimalisir dan waktu kerja digunakan secara efisien, maka efektivitas pelayanan publik yang prima dapat diwujudkan sejalan dengan tuntutan *good governance* dari masyarakat.

Prestasi Kerja merupakan hasil kerja secara kualitas para pegawai Dinas Pendidikan yang dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Didukung dengan penelitian terdahulu, bahwa Prestasi Kerja pegawai yang baik berpengaruh terhadap Efektivitas Pelayanan, artinya prestasi kerja dari seorang pegawai sangat dihargai, dan sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan, Jenny, 2023.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), dan Prestasi Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Pelayanan (Y)

Hasil uji F sebesar 40,583 dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan H_3 diterima dan H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, nilai F_{hitung} sebesar 43,118 > F_{tabel} 3,195 dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Efektivitas Pelayanan. Penelitian ini telah membuktikan secara bersama-sama bahwa Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.

Hasil ini memberikan bukti kuat bahwa peningkatan Efektivitas Pelayanan tidak dapat dilakukan secara parsial atau terpisah. Kombinasi integratif antara penyediaan lingkungan kerja yang kondusif (sarana yang memadai dan iklim sosial yang sehat) dengan dorongan peningkatan prestasi kerja pegawai (keterampilan, efisiensi waktu, dan proses kerja yang optimal) menjadi kunci utama bagi organisasi administratif seperti Dinas Pendidikan Kota Solok. Melalui keterpaduan kedua faktor tersebut, kendala manajerial maupun keterbatasan dalam penyelesaian urusan teknis administratif dapat teratasi dengan baik. Efektivitas pelayanan publik akan secara otomatis meningkat apabila instansi secara konsisten memperhatikan kenyamanan lingkungan tempat pegawai bekerja sekaligus menghargai serta memacu prestasi kerja pegawainya.

Sehingga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya selama pengamatan yang dilakukan yaitu adanya pengaruh antara kedua variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa Efektivitas Pelayanan akan terjadi peningkatan dengan baik bila Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja dilakukan secara baik. Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja menjadi faktor yang berperan untuk pegawai dalam pembentukan Efektivitas Pelayanan yang baik, yang mana lingkungan kerja dan prestasi kerja merupakan sebuah faktor yang dapat mendukung proses yang dapat

membantu pencapaian tujuan serta visi misi pada sebuah instansi, Fauzi et al., 2023.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan pada kantor Dinas Pendidikan Kota Solok dapat disimpulkan penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Solok, yang dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,895 > 2,011$) serta nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Selain itu, Prestasi Kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Pelayanan, ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,668 > 2,011$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan (bersama-sama), Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan di instansi tersebut. Hal ini diperkuat oleh hasil uji F yang menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,583 > 3,195$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima dan H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Andi Anugrah, Iwan Mamminanga, & Andi Faradillah Putri. (2023). Efektivitas Pelayanan Publik Melalui Penerapan Pelayanan Online Kartu Keluarga Bagi Masyarakat Kelurahan Atakkae Pada Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 20(1), 84–105. <https://doi.org/10.59050/jian.v20i1.203>
- Andi, N. (2021). Efektivitas Pelayanan Publik pada Kantor Kelurahan Leok 1 Kecamatan Biau Kabupaten Buol. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar dengan Software R. *Jurnal Budimas*, 4(2), 307–316. <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/kreativitas/article/view/3511/pdf>
- Arfimasri, Sriyanti, E., & Egia Okta Syafitri. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 96–109.
- Aris, M., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Efektifitas Pelayanan Aparatur Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Jurnal Governance Aand Politics*, 1(2), 127–133.
- Arli, C. J. T., Mursalini, W. I., & Nasrah, R. (2024). Pengaruh Antara Pertumbuhan Perusahaan dan Kinerja Keuangan Terhadap Income Smoothing pada Perusahaan Subsektor Logam yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022. 4, 11893–11904.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., & Alieviandy, N. S. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas



- Kerja : Lingkungan Kerja , Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). 4(2), 199–214.
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Etoe Kerja dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561.
- Efendi, R., Hamdun, E. K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pg Pradjekan Bondowoso Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2219. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3640>
- Erna Angreani Manuain. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- Euis, S., Muhammad, S. P., & Dkk. (2024). Efektivitas Pelayanan Administrasi Terhadap Masyarakat di Kantor Desa. *Program Studi Administrasi Publik*, 3(1).
- Faisal, Y., Nurhayati, & Mursalini, W. I. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kota Solok. 4, 5072–5086.
- Fajri, A., & Dwi, A. (2024). PELAYANAN PRIMA , DAN KEPUASAN PELANGGAN : SEBUAH. 7, 5374–5382.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Harmaini, Antoni, E., & Agustina, R. (2024). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Peraturan Perundang-undangan. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 2(30), 108–120.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Botomuzoi Kabupaten Nias. *Program Studi Manajemen*, 10(4), 1480–1496.
- Jenny, K. N. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *Journal of Management & Business*, 6(2), 285–295.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Manullang, J. G., Handayani, W., & Hermansah, B. (2022). Kontribusi Kekuatan Otot Tungkai terhadap Banyaknya Tendangan Mawashi pada Atlet Karate Wadokai Dojo Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Keolahragaan*, 1(2), 70–75.



- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Nasrah, R., Roza, S., & Merisa, F. (2024). Peran Kompetensi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai di DPRD Kabupaten Solok. 4, 4007–4019.
- Nirwana, I., Yeni, A., & Syafri, M. (2025). Peningkatan Kinerja Pegawai Berdasarkan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja. 3(1), 33–40.
- Novia Sari, A., & Dedi Priantana, R. (2023). Pengaruh Audit Operasional, Pengendalian Internal, dan Good Clinical Governance terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit Tipe B di Banda Aceh. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 7(1), 34–48.
- Renhart, W., Djuka, K., Fithriana, N., & Larasati, D. C. (2022). Pelayanan Prima Dan Faktor-Faktornya Dalam Pemberian Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Dau Kabupaten Malang. 2(1), 1–14.
- Revanda, R., Yeni, A., & Mursalini, W. I. (2025). The Impact of Motivation and Work Environment in Improving the Performance of Government Employees of the Hiliran Gumanti Sub- District, Solok District. 1(1), 25–29.
- Ridha, N. (2020). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Hikmah*, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Rizqi Ananda, F. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(2), 75–85. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i2.1780>
- Sopacuaperu, N., Aunalal, Z. I., & Tetelepta, M. M. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja , Keahlian , dan Perilaku terhadap Kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank pada Usaha Perikanan Tangkap di Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 1, 77–86.
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Kurniawan, M. A. (2024). Hubungan antara Motivasi dan Kapabilitas Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai di BAPELITBANG Kabupaten Solok. *Journal Of Social Science Research Volume*, 4, 8119–8129.
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Wardhana, D. Z. (2024). Determinan Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kota Solok. *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*.
- Tedi, H. (2021). Pengaruh Kemampuan, Persepsi, dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. 10, 167–186.
- Thalibana, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan



Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT . X. *Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>

Yeni, A., Arfimasri, & Maiyanti, M. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja , Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*, 1(3).

