

Pengaruh *Employee Engagement* dan Dukungan Fasilitas terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Penyandang Disabilitas Pemerintahan Kota Surabaya

Zahra Nadiya Hime¹, Tiara Artika Sari², Desy Amaniah³ Melissa Varah Nur A⁴ Jacinda Amalia Jeany P⁵,

Nabila Azalia Zahrani⁶

¹ Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Airlangga

E-mail: tiaraartikas23@gmail.com

KEYWORDS

Employee Engagement
Facility Support
Performance Effectiveness
Disability
Inclusivity
Public Bureaucracy.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee engagement and facility support on the effectiveness of the performance of employees with disabilities in the Surabaya City Government. The background of this study is based on the importance of realizing an inclusive and fair work environment, considering the low representation and effectiveness of the performance of employees with disabilities in the public bureaucracy. The method used is a quantitative approach with a survey technique using a questionnaire distributed to 103 respondents with disabilities. Data were analyzed through multiple linear regression using Jamovi software. The results of the study indicate that employee engagement and facility support have a significant effect both simultaneously and partially on performance effectiveness. The Adjusted R Square value of 0.991 indicates that 99.1% of the variation in performance effectiveness can be explained by the two independent variables. This finding strengthens the relevance of Herzberg's theory and the theory of service quality (Parasuraman et al.), which states that intrinsic factors and work environment conditions have an important role in improving employee performance. This study recommends the formulation of evidence-based policies that emphasize empowerment, active involvement, and the provision of adaptive work facilities for employees with disabilities, in order to encourage transformation towards an inclusive and productive bureaucracy.

Kata Kunci

Efektivitas
 Efisiensi
 Kecukupan
 Pemerataan
 Responsivitas
 ketepatan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement dan dukungan fasilitas terhadap efektivitas kinerja pegawai penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan adil, mengingat masih rendahnya keterwakilan dan efektivitas kinerja pegawai penyandang disabilitas di birokrasi publik. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 103 responden penyandang disabilitas. Data dianalisis melalui regresi linier berganda dengan menggunakan software Jamovi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement dan dukungan fasilitas berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap efektivitas kinerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,991 menunjukkan bahwa 99,1% variasi efektivitas kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Temuan ini memperkuat relevansi teori Herzberg dan teori kualitas jasa (Parasuraman et al.) yang menyatakan bahwa faktor intrinsik dan kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan perumusan kebijakan berbasis bukti yang menekankan pada pemberdayaan, pelibatan aktif, dan penyediaan fasilitas kerja yang adaptif bagi pegawai dengan disabilitas, dalam rangka mendorong transformasi menuju birokrasi yang inklusif dan produktif.

1. Pendahuluan

Inklusivitas merupakan elemen mendasar dalam membangun tempat kerja yang adil dan efisien, khususnya bagi penyandang disabilitas. Pemerintah, sebagai penyedia layanan publik, idealnya harus memimpin dalam penerapan cita-cita inklusif. Bagi sektor pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan untuk seluruh warga negara, menerapkan inklusivitas dalam lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting. Penerapan inklusivitas tidak hanya mencerminkan komitmen terhadap kesetaraan dan keadilan, tetapi juga meningkatkan pemanfaatan potensi sumber daya manusia serta kualitas layanan publik. Jika beragam perspektif dan kemampuan yang ada dilibatkan, maka pemerintah akan dapat mengambil keputusan yang lebih responsif dan bisa diterima publik, karena mewakili kebutuhan seluruh masyarakat.

Di Kota Surabaya, dengan populasi mencapai 3,1 juta jiwa dan sekitar 87.000 orang penyandang disabilitas (2,8% dari total penduduk), partisipasi mereka dalam struktur birokrasi pemerintahan sangat terbatas. Data dari Dinas Tenaga Kerja menunjukkan bahwa hanya 1% dari pegawai Pemkot Surabaya merupakan penyandang disabilitas, jauh di bawah proporsi penduduk yang seharusnya direpresentasikan. Kesenjangan ini dapat berpengaruh pada efektivitas pelayanan publik, mengingat perspektif dan talenta dari kelompok ini tidak sepenuhnya dioptimalkan. Rendahnya efektivitas kinerja pegawai penyandang disabilitas diduga dipengaruhi oleh tingkat *employee engagement* yang belum optimal serta minimnya dukungan fasilitas yang memadai bagi kebutuhan khusus mereka. Dukungan organisasi berupa aksesibilitas fisik dan teknologi bantu sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas mereka.

Fenomena aktual di Pemerintah Kota Surabaya menunjukkan bahwa meskipun telah ada upaya rekrutmen penyandang disabilitas, efektivitas kinerja mereka belum optimal. Menurut data Dinas Sosial pada tahun 2023 mencatat bahwa dari 112 pegawai disabilitas, hanya 37% yang memiliki kinerja di atas rata-rata, menandakan masih adanya hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya *employee engagement*, yaitu keterikatan emosional pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi, yang terbukti secara global meningkatkan produktivitas hingga 21% (Gallup, 2022). Secara teoritis, motivasi kerja seperti Two-Factor Theory menurut Herzberg dipengaruhi oleh faktor intrinsik (seperti penghargaan dan partisipasi) serta ekstrinsik (seperti sarana kerja).

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya membangun iklim kerja yang inklusif tidak hanya melalui pendekatan kebijakan formal, tetapi juga melalui transformasi perilaku dan

budaya organisasi. Implementasi yang efektif sangat bergantung pada sikap, nilai, dan interaksi sehari-hari di lingkungan kerja, meskipun regulasi dan kebijakan afirmatif telah diterapkan untuk mendorong keberagaman. Perilaku organisasi yang mendukung inklusivitas akan menumbuhkan rasa aman, dihargai, dan memiliki bagi kelompok minoritas, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka. Namun, praktik di lapangan menunjukkan masih adanya kesenjangan, di mana kebijakan yang ada belum sepenuhnya mencerminkan perubahan budaya kerja yang inklusif. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai *employee engagement* dan dukungan fasilitas yang berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai disabilitas, khususnya di lingkungan pemerintahan Kota Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai permasalahan tersebut, sehingga dapat menjadi landasan bagi pengambilan kebijakan yang lebih terarah, berkeadilan, dan berbasis pada pembentukan budaya organisasi yang inklusif.

2. Metode

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif menggunakan teknik statistik untuk pengolahan data yang menghasilkan data dan hasil numerik (Sahir, 2022:13). Penelitian kuantitatif mengutamakan hasil yang objektif; data dapat dikumpulkan melalui survei dan kemudian dievaluasi validitas dan reliabilitasnya. Untuk memudahkan kajian terhadap isu yang diteliti, penelitian kuantitatif menguraikan komponen-komponen masalah menjadi beberapa variabel, yang masing-masing diwakili oleh simbol-simbol yang berbeda berdasarkan persyaratan atau tantangan khusus yang diidentifikasi oleh peneliti.

Desain Penelitian dalam metode penelitian kuantitatif mencakup perencanaan metode untuk pengumpulan, analisis, dan interpretasi data numerik. Desain penelitian ini mendukung validitas dan reliabilitas jawaban atas pertanyaan penelitian. Desain penelitian kuantitatif dapat berbeda berdasarkan tujuan penelitian dan pertanyaan yang diajukan. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian korelasional. Desain korelasional adalah metodologi penelitian yang berupaya untuk memeriksa hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa mengubah variabel independen. Dalam strategi ini, peneliti mengumpulkan data tentang variabel untuk analisis dan kemudian menggunakan metode statistik untuk mengevaluasi tingkat korelasi di antara variabel-variabel ini. Desain

korelasional efektif untuk menilai tingkat hubungan antara dua variabel (Wajdi et al., 2024:55).

2.2 Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

2.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan serangkaian strategi yang sering digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan akurat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang mencakup serangkaian pertanyaan yang relevan dengan masalah penelitian. Setiap pertanyaan harus dirancang secara komprehensif untuk menguji hipotesis penelitian. Kuesioner atau angket ini digunakan untuk mengajukan pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian kuantitatif ini, kuesioner menggunakan opsi jawaban tertutup yang berarti responden harus memilih dari opsi jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dalam pengolahan data, mengingat waktu yang terbatas.

2.2.2 Validitas Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi pertanyaan dalam penelitian guna menilai sejauh mana responden memahami isi pertanyaan yang diberikan. Menurut Sahir (2021:31) jika hasil pengujian menunjukkan bahwa data tidak valid, hal ini dapat mengindikasikan bahwa responden kurang memahami pertanyaan yang diajukan Suatu instrumen penelitian dianggap valid dan signifikan apabila nilai uji validitas menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 5% atau kurang dari 0,05, sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya. Jika nilai signifikansi melebihi 5% atau lebih dari 0,05, maka data tersebut dianggap tidak valid dan tidak signifikan. Penilaian validitas konstruk dilakukan dengan analisis faktor, khususnya dengan menghubungkan skor setiap item dalam instrumen penelitian.

2.2.3 Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner menghasilkan hasil yang konsisten dalam menilai variabel penelitian. Kuesioner dianggap kredibel jika jawaban responden terhadap pertanyaan menunjukkan konsistensi dalam waktu ke waktu (Sahir, 2021:33). Penilaian reliabilitas ini berkaitan dari dua metrik utama: reliabilitas komposit dan *Cronbach's Alpha*. Subagiyo dan Syaichoni (2022:39) menegaskan bahwa kuesioner dianggap kredibel jika memiliki reliabilitas komposit 0,7 atau lebih tinggi dan *Cronbach's Alpha* tidak kurang dari 0,6.

2.3 Teknik Analisis Data

2.3.1 Statistik Deskriptif

Pendekatan analisis data kuantitatif deskriptif merupakan suatu teknik yang memudahkan dalam mendeskripsikan, menyajikan, atau meringkas data secara runtut. Pendekatan ini berkaitan dengan deskripsi statistik yang menjelaskan karakteristik data dengan meringkas dan mengidentifikasi trend dalam kumpulan

data tertentu. Pada tahap ini, analisis statistik deskriptif berupaya memberikan pemahaman awal tentang karakteristik responden dan pola distribusi variabel penelitian. Tahap pertama melibatkan analisis data demografi responden, meliputi usia, jenis kelamin, jenis disabilitas, jenjang pendidikan tertinggi, dan lama masa kerja, untuk memberikan gambaran umum tentang profil populasi yang diteliti. Informasi ini memastikan bahwa sampel penelitian secara akurat mewakili demografi target, yaitu personel penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

Kemudian, statistik deskriptif diterapkan pada variabel-variabel utama penelitian seperti *employee engagement*, dukungan fasilitas, dan efektivitas kinerja. Pada variabel *employee engagement*, analisis dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai penyandang disabilitas merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, pelatihan, dan pengembangan dalam pekerjaan mereka. Data ini dapat diukur menggunakan indikator seperti komitmen kerja, kepuasan terhadap organisasi, serta loyalitas. Nilai rata-rata, deviasi standar, terendah, dan maksimum ditampilkan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang tingkat keterlibatan karyawan.

Sementara itu, variabel dukungan fasilitas mencakup pengukuran terkait kelengkapan dan kebermanfaatan fasilitas kerja yang diberikan kepada penyandang disabilitas. Aspek-aspek seperti aksesibilitas fisik, alat bantu kerja, dan pelatihan tambahan dianalisis untuk mengetahui apakah fasilitas tersebut telah mendukung kebutuhan pegawai dengan baik. Statistik deskriptif disini memberikan distribusi frekuensi respon berdasarkan tingkat kepuasan mereka terhadap fasilitas yang tersedia.

Terakhir, pada variabel efektivitas kinerja, analisis berfokus pada aspek seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, dan pencapaian target kerja oleh pegawai penyandang disabilitas. Data efektivitas ini diringkas menggunakan rata-rata dan distribusi frekuensi untuk memahami pola kinerja yang dominan di antara responden.

2.3.2 Statistik Inferensial

Penelitian ini menerapkan metode regresi linear berganda berfungsi dalam menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menilai hubungan antara variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *employee engagement* (X1), dan dukungan fasilitas (X2) terhadap efektivitas kinerja pegawai penyandang disabilitas (Y).

Model Persamaan Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e,$$

dengan Y sebagai Efektivitas Kinerja Pegawai Penyandang Disabilitas, α sebagai Konstanta, β_1 , β_2 sebagai Koefisien

regresi dari variabel independen, serta e sebagai Error term (faktor pengganggu) Langkah-Langkah Analisis Regresi Linear Berganda :

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memverifikasi bahwa model tersebut memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), meliputi:

- 1) **Uji Normalitas:** Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik P-P Plot. Residual dianggap normal jika signifikansi $> 0,05$.
- 2) **Uji Multikolinearitas:** Multikolinearitas tidak ada jika nilai VIF kurang dari 10 dan Toleransi melebihi 0,1.
- 3) **Uji Heteroskedastisitas:** Dilakukan dengan uji Glejser dan *scatterplot*. Model yang baik memiliki residual dengan varians yang konstan.

2. Uji Hipotesis

a) Uji t (Signifikansi Parsial)

Uji ini mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018), dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$
 $\rightarrow H_1$ diterima (berpengaruh secara parsial)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$
 $\rightarrow H_1$ ditolak (tidak berpengaruh secara parsial)

b) Uji F (Signifikansi Simultan)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen kolektif mempengaruhi variabel dependen (Hastuti Mulang, 2023). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$
 $\rightarrow H_1$ diterima (berpengaruh secara simultan)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$
 $\rightarrow H_1$ ditolak (tidak berpengaruh secara simultan)

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk menilai sejauh mana model menjelaskan variabilitas variabel dependen (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini digunakan *Adjusted R²* karena mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam model.

3. Interpretasi Hasil Regresi

Nilai koefisien regresi digunakan untuk menunjukkan sejauh mana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, nilai t dan F berperan dalam menilai signifikansi pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Sementara itu, nilai *Adjusted R²* menggambarkan

besarnya proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh keseluruhan model regresi yang digunakan. Dengan menggunakan regresi linear berganda ini, penelitian ini dapat menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan dukungan fasilitas terhadap efektivitas kinerja pegawai penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

2.3.3 Program Statistik yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak statistik Jamovi sebagai alat untuk analisis data. Jamovi adalah perangkat lunak *open source* berbasis R yang dirancang dengan antarmuka grafis yang mudah digunakan sehingga sangat mendukung proses analisis statistik maupun deskriptif maupun inferensial. Versi Jamovi yang terbaru saat ini adalah Jamovi 2.6.26 yang menampilkan berbagai fitur unggulan untuk mempermudah analisis data.

Dengan tampilan yang menyerupai spreadsheets dengan menu yang terstruktur, Jamovi memungkinkan pengguna untuk melakukan berbagai jenis uji statistik tanpa memerlukan keterampilan dalam pemrograman. Perangkat lunak ini mendukung berbagai metode analisis seperti Uji T, anova, korelasi, regresi, dan analisis non-parametrik. Selain itu, Jamovi juga mampu untuk menyajikan hasil dalam bentuk tabel dan grafik yang informatif sehingga siap digunakan dalam penelitian ilmiah. Sebagai perangkat lunak yang bersifat gratis dan dapat dikembangkan sesuai kebutuhan, Jamovi menjadi alternatif yang efisien dan fleksibel untuk berbagai keperluan penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Deskripsi Data

3.1.1 Pengujian Validitas

a. *Employee Engagement* (X1)

Uji validitas terhadap instrumen *Employee Engagement* menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig.) = 0,000 ($p < 0,05$), yang menandakan adanya korelasi signifikan dengan skor total variabel. Dengan demikian, semua item dalam variabel ini dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas *Employee Engagement* (X1) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (X1)

b. Dukungan Fasilitas (X2)

Uji validitas terhadap instrumen Dukungan Fasilitas (X2) menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig.) = 0,000 ($p < 0,05$), yang menandakan adanya korelasi signifikan dengan skor total variabel. Dengan demikian, semua item dalam variabel ini dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas Dukungan Fasilitas (X2) dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Dukungan Fasilitas (X2)

C. Uji Dukungan Fasilitas (X2)	Variabel	Cronbach Alpha	Uji Reliabilitas	Keterangan
Uji Dukungan Fasilitas (X2)	Employee Engagement	.976	0.6	Reliabel
	Dukungan Fasilitas	.981	0.6	Reliabel
	Efektivitas Kinerja Pegawai	.983	0.6	Reliabel

Uji validitas terhadap instrumen Kinerja Pegawai (Y) menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig.) = 0,000 ($p < 0,05$), yang menandakan adanya korelasi signifikan dengan skor total variabel. Dengan demikian, semua item dalam variabel ini dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	Sig.	Pearson correlation	Keterangan
Y.1	.000	.873	Valid
Y.2	.000	.893	Valid
Y.3	.000	.888	Valid
Y.4	.000	.865	Valid
Y.5	.000	.920	Valid
Y.6	.000	.879	Valid
Y.7	.000	.871	Valid
Y.8	.000	.870	Valid
Y.9	.000	.894	Valid
Y.10	.000	.909	Valid
Y.11	.000	.877	Valid
Y.12	.000	.917	Valid
Y.13	.000	.890	Valid
Y.14	.000	.898	Valid
Y.15	.000	.914	Valid
Y.16	.000	.893	Valid

3.1.2 Pengujian Reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabel suatu ditentukan apabila nilai

No	Sig.	P	Keterangan
1.	0,923	<.001	Memenuhi Uji Normalitas

Cronbach Alpha > 0.60 maka butir atau variabel yang diteliti reliabel. Berdasarkan hasil hasil uji reliabilitas dari 103 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari *Employee Engagement* (X1), Dukungan Fasilitas (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini,

Item	Sig.	Pearson correlation	Keterangan
X1.1	.000	.893	Valid
X1.2	.000	.893	Valid
X1.3	.000	.868	Valid
X1.4	.000	.870	Valid
X1.5	.000	.865	Valid
X1.6	.000	.824	Valid
X1.7	.000	.900	Valid
X1.8	.000	.833	Valid
X1.9	.000	.853	Valid
X1.10	.000	.907	Valid
X1.11	.000	.842	Valid
X1.12	.000	.879	Valid
X1.13	.000	.876	Valid
X1.14	.000	.858	Valid
X1.15	.000	.848	Valid

Item	Sig.	Pearson correlation	Keterangan
X2.1	.000	.922	Valid
X2.2	.000	.886	Valid
X2.3	.000	.871	Valid
X2.4	.000	.901	Valid
X2.5	.000	.833	Valid
X2.6	.000	.888	Valid
X2.7	.000	.865	Valid
X2.8	.000	.875	Valid
X2.9	.000	.882	Valid
X2.10	.000	.857	Valid
X2.11	.000	.914	Valid
X2.12	.000	.873	Valid
X2.13	.000	.848	Valid
X2.14	.000	.905	Valid
X2.15	.000	.892	Valid
X2.16	.000	.888	Valid

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas

3.1.3

3.1.4 Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data dalam variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan yaitu menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan dua model hasil dari analisis dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5 Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini berdistribusi normal karena nilai *asym sig* > 0,05.

No	F _{hitung}	Sig	Keterangan
1.	314	< .001	Terdapat pengaruh variabel <i>Employee Engagement</i> (X1) dan Dukungan Fasilitas (X2) terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Data dikatakan tidak terjadi multikolonieritas apabila jika nilai tolerance > 0,1.

Tabel 3.6 Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	<i>Employee Engagement</i> (X1)	1.00	1.00	Tidak Memenuhi
2.	Dukungan Fasilitas (X2)	0.028	36.180	Tidak Memenuhi

Sumber: data primer, diolah 2025

c. Uji Homogenitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat pada kolom Sig. Jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 (sig > 0,05) maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Uji Homogenitas

No	Variabel	Statistic	Sig.	Keterangan
1.	<i>Employee Engagement</i> (X1)	0.874	< .001	Memenuhi
2.	Dukungan Fasilitas (X2)			Memenuhi

d. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 3.8 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	18.802	.000	Terdapat pengaruh variabel literasi keuangan (X1) terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan (Y).
Dukungan Fasilitas (X2)	80.861	.000	Terdapat pengaruh variabel Dukungan Sosial (X2) terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan *output coefficients*, nilai t untuk variabel *Employee Engagement* (X1) sebesar 18.802 dengan signifikansi (Sig.) 0.000. Jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1.655, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (18.802 > 1.655) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Employee Engagement* (X1) terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan, nilai t untuk variabel Dukungan Fasilitas (X2) sebesar 80.862 dengan signifikansi (Sig.) 0.000. Jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1.655 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (80.861 > 1.655) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Dukungan Fasilitas (X2) terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F

Tabel 3.9 Hasil Uji F

Berdasarkan *output ANOVA*, nilai uji F untuk variabel *Employee Engagement* (X1) sebesar 314 dengan signifikansi (Sig.) < .001. Jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3.087, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (314 > 3.087) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel *Employee Engagement* (X1) dan Dukungan Fasilitas (X2) terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	R	R Square	Adjusted R Square
1.	.997	.994	.991

Nilai *Adjusted R Square* di atas menunjukkan 0.991 sehingga menjelaskan jika pengaruh *Employee Engagement* (X1) dan Dukungan Fasilitas (X2) memprediksi sebesar 99.1% terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sekitar 0.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3.2 Hasil Analisis/Uji Hipotesis

3.2.1 Uji t (Pengujian Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai dampak masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Dari hasil analisis, diperoleh temuan sebagai berikut:

a. *Employee Engagement* (X1):

Nilai t hitung sebesar 18,802 dengan tingkat signifikansi 0,000. Angka ini jauh melebihi t tabel (1,655) dan nilai signifikansinya di bawah 0,05. Hal ini membuktikan bahwa *Employee Engagement* (X1) secara signifikan mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Employee Engagement* terhadap

Efektivitas Kinerja Karyawan dapat diterima.

b. Dukungan Fasilitas (X2):

Nilai t hitung sebesar 80,861 dengan signifikansi 0,000. Nilai ini juga jauh di atas t tabel (1,655) dan signifikansinya di bawah 0,05. Artinya, Dukungan Fasilitas (X2) secara parsial juga berpengaruh nyata terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh Dukungan Fasilitas terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan terbukti benar.

3.2.2 Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F menunjukkan Nilai F hitung sebesar 314 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai ini jauh lebih besar dari F tabel (3,087) dan signifikansinya di bawah 0,05. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan, Employee Engagement dan Dukungan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan dapat diterima.

3.2.3 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil analisis memperlihatkan Nilai Adjusted R Square sebesar 0,991. Artinya, 99,1% variasi Efektivitas Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Employee Engagement (X1) dan Dukungan Fasilitas (X2), sementara sisanya sebesar 0,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

3.2.4 Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, Employee Engagement dan Dukungan Fasilitas terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Seluruh nilai signifikansi yang diperoleh berada di bawah 0,05, menandakan bahwa hasil penelitian ini sangat kuat secara statistik. Selain itu, nilai Adjusted R Square yang sangat tinggi menunjukkan bahwa model penelitian ini sangat efektif dalam memprediksi Efektivitas Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dan dijelaskan pada bab sebelumnya dapat dibuktikan secara empiris melalui hasil analisis data pada penelitian ini.

3.3 Pembahasan/Interpretasi Teoritik

3.3.1 Hubungan Antar Variabel dalam Konteks Teoritis dan Empiris

Temuan bahwa *employee engagement* dan dukungan fasilitas terhadap efektivitas kinerja pegawai penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Hubungan ketiga variabel ini diperkuat oleh kerangka teoritis yang berpijak pada

teori motivasi *Herzberg (Two-Factor Theory)*, konsep kualitas layanan dari Parasuraman et al. (1998), serta teori lingkungan fisik Bitner (1992). Secara umum, penelitian ini mendasarkan argumennya pada pemahaman bahwa partisipasi dan pemenuhan kebutuhan fasilitas merupakan dua pilar utama untuk mencapai performa kerja yang efektif, khususnya bagi kelompok penyandang disabilitas.

Hasil empiris menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial, *employee engagement* dan dukungan fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja. Nilai t dari *employee engagement* mencapai 18.802 (Sig. 0,000). Ini menandakan bahwa secara individual, kedua variabel bebas secara statistik kuat dalam menjelaskan variasi efektivitas kinerja.

3.3.2 Penegasan dan Pembeneran Hipotesis

H1 (Simultan): Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari *employee engagement* dan dukungan fasilitas secara bersama terhadap efektivitas kinerja. Dengan nilai F hitung sebesar 314 (Sig. < 0,001), ini menunjukkan kontribusi kolektif yang substansial dari kedua faktor terhadap kinerja pegawai disabilitas.

H1a (Parsial - *Employee Engagement*): Nilai t hitung sebesar 18.802 yang jauh melampaui t tabel (1,655) menegaskan bahwa *employee engagement* berkontribusi positif secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini konsisten dengan temuan Joshi Sugandha (2022), yang substansial dari kedua faktor terhadap kinerja pegawai disabilitas.

H1b (Parsial - Dukungan Fasilitas): Tercapainya nilai t hitung sebesar 80.861 menjadikan hipotesis ini sangat kuat sehingga sesuai dengan teori Kotler & Keller (2021) dan penelitian Maulidiah et al. (2023) yang menyatakan bahwa persepsi positif terhadap fasilitas berdampak langsung pada kepuasan dan kualitas kerja.

3.3.3 Penalaran terhadap Hasil Penelitian dan Teori yang Relevan

Kesesuaian antara teori dan hasil ini menunjukkan bahwa teori-teori yang digunakan dalam studi ini sangat relevan untuk mengkaji konteks kerja inklusif. Misalnya, Herzberg menekankan bahwa penghargaan dan kesempatan berpartisipasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen. Ini tercermin dalam temuan bahwa *employee engagement* menyumbang besar terhadap efektivitas kerja pegawai disabilitas. Dalam aspek fasilitas, prinsip "*dimensi tangible*" dari teori Parasuraman menekankan bahwa elemen fisik seperti aksesibilitas, teknologi bantu, dan kenyamanan ruang kerja mempengaruhi fasilitas yang memadai, potensi penyandang disabilitas akan terhambat meskipun motivasi internal telah dimiliki. Hasil ini juga didukung dalam penelitian Denta Umihastanti dan Agus Frianto (2022) di sektor pemerintahan, yang menunjukkan bahwa *employee engagement* dan dukungan

organisasi meningkatnya efektivitas kerja. Kesamaan ini memperkuat generalisasi temuan serta menunjukkan pentingnya intervensi kebijakan dan budaya kerja di sektor publik.

3.3.4 Implikasi Penelitian

a. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas cakupan dari teori motivasi dan kualitas pelayanan dalam konteks kerja inklusif. Faktor-faktor psikososial dan lingkungan fisik tidak hanya berpengaruh pada pegawai secara umum, tetapi sangat krusial bagi kelompok penyandang disabilitas yang secara historis mengalami marginalisasi dalam struktur organisasi pemerintahan.

b. Implikasi Praktis

Dilihat dari sudut pandang praktis, hasil yang didapat bisa menjadi pijakan kuat bagi Pemerintah Kota Surabaya dalam penyusunan kebijakan internal yang lebih inklusif dan berbasis bukti. Kebijakan afirmatif yang telah dibuat belum cukup tanpa intervensi di level fasilitas dan *employee engagement*. Peneliti mendorong integritas strategi pelibatan pegawai, peningkatan aksesibilitas fasilitas, serta pelatihan yang dirancang secara partisipatif. Selain itu, instansi lain di Indonesia dapat memprediksi pendekatan ini untuk meningkatkan efektivitas kerja penyandang disabilitas dalam ranah publik. Pemanfaatan teknologi asistif (perangkat lunak/keras pendukung) dan keterlibatan aktif pegawai dapat mendorong lingkungan kerja yang produktif dan keadilan sosial.

3.3.5 Evaluasi Kritis Atas Validitas dan Keterbatasan

Seluruh alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel dengan Cronbach's Alpha diatas 0,9 untuk ketiga variabel. Namun, terdapat indikasi multikolinearitas pada variabel X2 (dukungan fasilitas) dengan nilai VIF > 10 yang menandakan terjadinya kemungkinan korelasi yang tinggi antar indikator dalam variabel tersebut. Hal ini sebaiknya diperiksa lebih lanjut dalam penelitian lanjutan untuk menjamin independensi prediktor dalam model regresi.

Selain itu, kendati uji normalitas dan heteroskedastisitas dinyatakan terpenuhi, interpretasi hasil tetap harus mempertimbangkan kemungkinan bias sampel yang hanya mengambil responden dari satu kota dan sektor pemerintahan. Penggunaan teknik *purposive sampling* meskipun tepat secara tematik, mungkin tidak mempresentasikan seluruh spektrum pengalaman penyandang disabilitas di Indonesia.

4. Conclusion Recommendation

4.1 Conclusion

Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Kota

Surabaya sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu *employee engagement* dan *dukungan fasilitas*. Keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam lingkungan kerja yang mendukung menjadi pondasi penting dalam membangun produktivitas serta rasa memiliki terhadap organisasi. Di sisi lain, tersedianya fasilitas yang inklusif seperti aksesibilitas fisik, teknologi asistif, dan penyesuaian lingkungan kerja memberikan ruang bagi penyandang disabilitas untuk menjalankan perannya secara optimal dan setara. Dari hasil analisis kuantitatif yang dilakukan, diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut berkontribusi sebesar 99,1% terhadap variasi dalam efektivitas kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini diperkuat oleh pengujian statistik melalui regresi linear berganda, uji t, uji F, serta pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang menunjukkan konsistensi dan kekuatan model secara empiris. Selain itu, teori-teori yang digunakan seperti Herzberg's Two-Factor Theory dan konsep kualitas pelayanan oleh Parasuraman et al. turut menguatkan keterkaitan antara motivasi internal, lingkungan kerja, dan performa pegawai dalam konteks birokrasi yang inklusif.

Lebih dari sekadar angka, penelitian ini menegaskan bahwa membangun tempat kerja yang setara tidak hanya bergantung pada regulasi formal, tetapi juga pada ekosistem kerja yang mendukung keterlibatan dan pemberdayaan pegawai berkebutuhan khusus. Keterpaduan antara kebijakan yang inklusif, budaya kerja yang terbuka, dan intervensi berbasis kebutuhan nyata akan mendorong transformasi menuju pelayanan publik yang lebih adil, manusiawi, dan efektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman baru terhadap dinamika internal organisasi pemerintah dalam konteks disabilitas, tetapi juga memberikan dasar yang kuat untuk penyusunan kebijakan berbasis bukti yang menjunjung prinsip inklusivitas dan keberagaman.

4.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

4.2.1 Untuk Peneliti Selanjutnya:

1. Disarankan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif dan dinamika psikososial pegawai penyandang disabilitas dalam lingkungan kerja birokrasi.
2. Perlu mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepemimpinan inklusif, budaya organisasi, serta sistem rekrutmen dan promosi yang adil dalam mempengaruhi efektivitas kerja penyandang disabilitas.

- Lokasi penelitian dapat diperluas ke berbagai wilayah administratif atau sektor non-pemerintahan agar hasil lebih generalisable dan relevan secara nasional.

4.2.2 Untuk Pemerintah Daerah (Pemerintah Kota Surabaya):

- Perlu merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan berbasis bukti untuk meningkatkan keterlibatan pegawai disabilitas melalui pelatihan partisipatif, sistem penghargaan yang inklusif, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan strategis.
- Diperlukan pembenahan fasilitas kerja yang lebih ramah disabilitas, baik dari aspek fisik (aksesibilitas ruang) maupun digital (teknologi asistif), guna menunjang produktivitas kerja dan kesejahteraan pegawai.

4.2.3 Untuk Instansi Terkait:

- Diharapkan dapat mengembangkan program-program pemberdayaan dan pencegahan marginalisasi, dengan fokus pada aspek akademik, sosial, dan psikologis, seperti program mentoring, layanan konseling kerja, dan forum inklusi internal.
- Perlu dibangun sistem monitoring dan evaluasi yang mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan spesifik penyandang disabilitas, agar intervensi yang dilakukan dapat lebih tepat sasaran dan berdampak jangka panjang.

5. Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini didukung oleh Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga. Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-

Husin, Wiwin L, and Poppy Muzijat. 2023. "PENGARUH REFORMASI BIROKRASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA

PEGAWAI (Pada Kantor Pelayanan Pajak Kota Pratama Gorontalo)." *AkMen JURNAL ILMIAH* 20(1): 50–62.

Setiabudi, Muhammad Lutfi, Kusuma Candra Kirana, and Gendro Wiyono. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas, Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kontraktor." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 9(2): 593–603.

Lestari, Diana Puji, and Farid Pribadi. 2024. "Aksebilitas Dan Sikap Sosial Lingkungan Akademis Mendukung Kegiatan Belajar Mahasiswa Disabilitas." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 9(2): 975–80.

Syafrida Hafni Sahir. 2022. *Metodologi Penelitian*.

Dr. H. Farid Wajdi, S.Pd.I., M.Si., Desy Seplyana, S.Pd., M.Pd., Juliastuti, M.Pd., Dr. Emma Rumahlewang, M.Pd., Dr. Fatchiatuzahro, M.Pd.I., Novia Nour Halisa, S.Si., M.Si., Sinta Rusmalinda S.A.B., M.M., Retna Kristiana, S.T., M.M., M.T., M. Fathu, M.Si. 2024.

Metode

Penelitian

Kuantitatif.

besarnya kepada para dosen pembimbing yang telah memberikan wawasan, arahan, serta keahlian yang sangat berharga selama proses penelitian ini berlangsung. Kontribusi dan dedikasi mereka telah menjadi fondasi penting dalam penyusunan karya ilmiah ini, dan kami sangat menghargai setiap masukan yang telah memperkaya kualitas penelitian kami.

6. Referensi

Vitrotul Mu'afra., Dr. Joko Widodo., Drs. Radjikan. 2024. "Retorika Retorika." *Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tenggilis Mejoyo Kota Surabaya* 7482(June): 114–35.

Lestari, Diana Puji, and Farid Pribadi. 2024. "Aksebilitas Dan Sikap Sosial Lingkungan Akademis Mendukung Kegiatan Belajar Mahasiswa Disabilitas." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 9(2): 975–80.

Sugandha, Joshi. 2022. "Aspects of Employee Engagement : A Literature Review." 15(2): 30–37.

Maulidiah, Eka Putri, Survival Survival, and Bambang Budiantono. 2023. "Pengaruh Fasilitas Terhadap Kualitas Pelayanan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Pelanggan." *Jurnal Economina* 2(3): 727–37.

Mulang, Hastuti. 2023. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jesya* 6(1): 38–51.

Yumni, Raihanah, Cristin Melani, Br Ambarita, and Rinanda Suci Syahfitri. 2024. "Managing Employees with Disabilities in an Effort to Achieve Workplace Inclusion." 4(3): 472–82.

Terapan, Program Sarjana, Politeknik Stia, L A N Jakarta, and Lembaga Administrasi Negara. 2024. "KEAMANAN LAUT REPUBLIK INDONESIA (BAKAMLA RI)."

Aksin, Nur. 2018. "UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)." *Jurnal Meta Yuridis* 7(2): 72–79.

https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=YOhOEQAQBAJ&oi=fnd&pg=PA61&dq=Desain+Penelitian+Kuantitatif&ots=c8rTj3U-HQ&sig=Uggw-y37no5Yi-w9mpBtLLOhwdeM&redir_esc=y#v=onepage&q=Desain

Penelitian Kuantitatif&f=false.

Frederick J Gravetter, Larry B. Wallnau. 2016. 4 *Statistics for the Behavioral Sciences*.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research and Development/R&D)*. Bandung.

Gordon, Jonathan et al. "Pemanfaatan Layanan Fasilitas Masyarakat Bagi Penyandang

Disabilitas Fisik." : 393–400. Boccoli, Gabriele, Luca Gastaldi, and Mariano Corso. 2023. "The Evolution of Employee Engagement: Towards a Social and Contextual Construct for

Balancing Individual Performance and Wellbeing Dynamically." *International Journal of Management Reviews* 25(1): 75–98.

Anggraini, Tiara, and Deby Febriyan Eprilianto. 2022. “Efektivitas Cetakan I). Penerbit KBM Indonesia.

Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sragen, R., & Syaichoni, A. (2022). Pelatihan SmartPLS 3.0 (Bappeda) Provinsi Jawa Timur Pada Masa Pandemi Covid- untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif. In B. 19.” *Publika*: 753–64. Iii, B A B, and A Pendekatan Penelitian. Kolistiawan (Ed.), Andrew’s Disease of the Skin Clinical “Nana, Danapriatna Dan Romy Setiawan, Pengantar Statistik , Dermatology. (Cetakan I). Alim’s Pubishing (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), h. 61 1.” Jakarta.<http://repo.uinsatu.ac.id/32190/>

Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian (T. Koryati (ed.);