Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Vol 15, No 2 (2024): November, 96-106
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v15i2.464

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi

Ikhwan Nul Hakim
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Jl. Slamet Riyadi (Broni) Jambi Kel Sungai Putri Kec. Telanai Pura
Correspondence: ikhwannul744@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini termasuk dari penelitian analisis deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis,sample penelitian ini berjumlah sebanyak 72 orang menggunakan metode slovin untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel yang dibutuhkan dengan syarat populasi yang relatif besar. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) .Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pekerjaa umum dan perumahan rakyat yang berfungsi sebagai Pembinaan dan pelaksanaan pengembangan tata ruang, pengairan, konstruksi, perumahan dan Kawasan pemukiman. Model regresi linier berganda dengan hasil Y= 77,743 + 0,396 X1 +0,354 X2 Kepemimpinan (X1) sebesar 0,396 dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,354. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 44,2% dan sisanya dipengaruhi variabel lain

Kata Kunci: Dinas PUPR Provinsi Jambi dalam Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik,Kinerja

Abstract*. The title of this study is the influence of Leadership and Physical Work Environment on the Performance of Employees of the PUPR Service of Jambi Province. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Leadership and Physical Work Environment on the Performance of Employees of the PUPR Service of Jambi Province. This research is included in descriptive analysis research using quantitative methods to test the hypothesis, the sample of this research amounted to 72 people using the Slovin method to determine the size or number of samples needed with the condition of a relatively large population. Department of Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR). Implementation of government affairs and public services in the field of public works and public housing which functions as guidance and implementation of spatial planning, irrigation, construction, housing and residential areas. Multiple linear regression model with results Y = 77.743 + 0.396 X1 +0.354 X2 Leadership (X1) of 0.396 and Physical Work Environment (X2) of 0.354. The conclusion of this study shows that Leadership and Physical Work Environment have a positive and significant effect. So it can be interpreted that Leadership and Physical Work Environment affect employee performance by 44.2% and the rest is influenced by other variables.*

Keywords*: The Pupr Service Of Jambi Province Jambi in Leadership, Physical work environtment,Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia **(***HRM, Human Resource Management)* merujuk pada pendekatan yang terencana, terorganisir, dan terstruktur untuk mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan manusia dalam sebuah organisasi. Hal ini mencakup pengelolaan, pengembangan, dan optimalisasi sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi dan mengoptimalkan kinerja individu dan kelompok kerja

Menurut Umar dalam Sunyoto (2013: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya" Menurut Thoha (2010:52)

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja fisik juga merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2014:59) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi. karyawan. Menurut Mulyadi (2015: 12) lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi

kelangsungan, eksistensi, leberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari luar maupun dari dalam.

Menurut Edison (2016 : 195), "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.Menurut Fahmi (2018:2) mengatakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yangdihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pegawai. Dalam tulisan ini, diambil di Dinas PUPR Provinsi Jambi salah satu sebagai objek penelitian yaitu, Jl.H. Agus salim No: 02 pall lima kecamatan kota baru, jambi. Kedudukam Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi merupakan salah satu di antara beberapa dinas yang ada di Provinsi Jambi dan juga bagian integral dari pemerintah Provinsi Jambi yang berkedudukan di bawah dan tanggung jawab langsung Gubernur melaluiSekretaris daerah dalam menjalankan peran strategisnya, khususnya dalam pembagunan infrastruktur/sarana dan prasarana melalui: Bidang Sumber Daya Air, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Perumahan, UPTD Balai Peralatan dan Perbekalan, UPTD Balai Pengujian, Bidang Kontruksi dan Pegendalian, Bidang Tata Ruang dan Pertanahan, dan Bidang Sekretariat

Tinjauan pustaka

Ekonomi

Ekonomi atau *economic* dalam banyak literatur ekonomi disebutkan berasal dari bahasa Yunani yaitu kata Oikos atau Oiku dan Nomos yang berarti peraturan rumah tangga. Dengan kata lain pengertian ekonomi adalah semua yang menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan perikehidupan dalam rumah tangga tentu saja yang dimaksud dan dalam perkembangannya kata rumah tangga bukan hanya sekedar merujuk pada satu keluarga yang terdiri dari suami,istri dan anak-anaknya, melainkan juga rumah tangga yang lebih luas yaitu rumah tangga bangsa, negara dan dunia. Putong (2010:01).

Manajemen

Menurut Stoner dalam Sukarna (2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Umar dalam Sunyoto (2013: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu

Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya" Menurut Thoha (2010:52)

Lingkungan Kerja Fisik

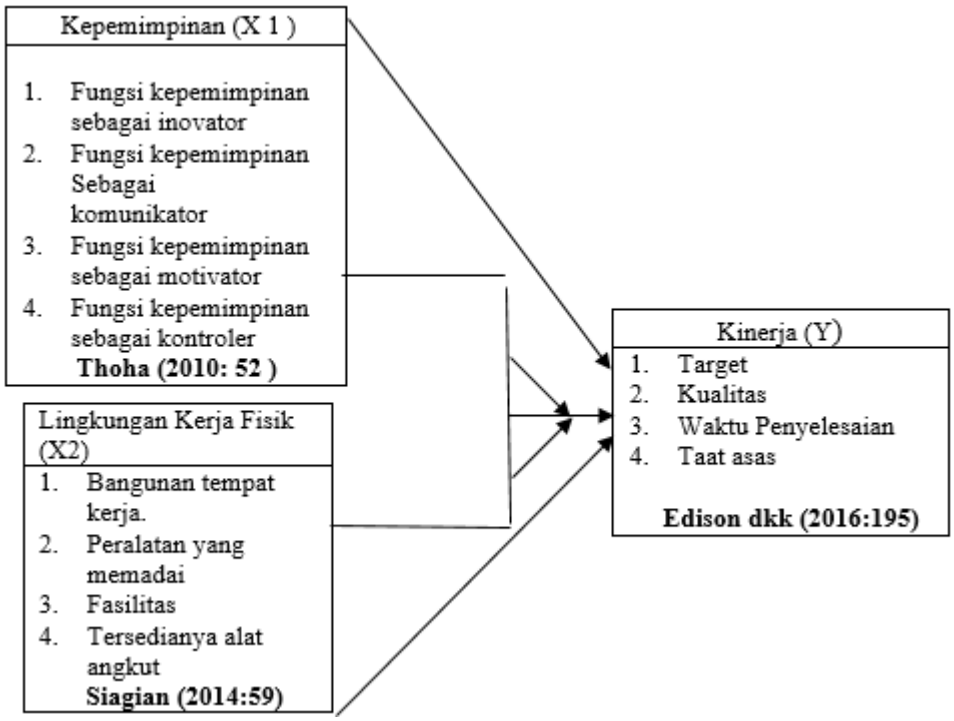
Menurut Siagian (2014:59) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Kinerja

Menurut Edison (2016 : 190), "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan diatas mengenai pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka apa yang diteliti dan dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian. Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah.



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis merupakan praduga sementara yang harus dicantumkan pada penelitian (Sugiyono 2013:45). Maka penulis dapat merumuskan hipotesis :

1. Diduga Kepemimpinan lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi baik dan tinggi.
2. Diduga kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi jambi.
3. Diduga kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secaraparcial terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR provinsi jambi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif Dengan mengadakan perbandingan antara pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya

Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Menurut Sugiyono (2017:29) metode penelitian deskriptif adalah: Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada sat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

HASIL

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kousioner kepada 72 responden.kousioner ini disebarkan langsung kepada pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Karakteristik Responden

Adapun gambaran umum karakteristik pegawai yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Kategori		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	39	54
	Perempuan	33	46
Total		72	100
Umur Responden	18-25	7	10
	26-35	23	32
	36-45	31	43
	>46	11	15
Total		72	100
Pendidikan	SMA	17	24
	D3	7	10
	S1	42	58
	S2	6	8
Total		72	100
Masa Kerja	< 1 Tahun	3	4%
	1-5 Tahun	10	14%
	6-10 Tahun	22	31%
	11-25 Tahun	37	51%
Total		72	100%

Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas di lakukan untuk mengetahui valid tidak nya suatu kuesioner dari masing masing variabel tersebut.Uji validitas yang telah di lakukan dalam penelitian ini di tampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan	1	0,561	0,2335	Valid
	2	0,496	0,2335	Valid
	3	0,583	0,2335	Valid
	4	0,468	0,2335	Valid
	5	0,586	0,2335	Valid
	6	0,668	0,2335	Valid
	7	0,443	0,2335	Valid
	8	0,552	0,2335	Valid
Lingkungan kerja fisik	1	0,525	0,2335	Valid
	2	0,619	0,2335	Valid
	3	0,563	0,2335	Valid
	4	0,602	0,2335	Valid
	5	0,527	0,2335	Valid
	6	0,460	0,2335	Valid
	7	0,496	0,2335	Valid
	8	0,582	0,2335	Valid
Kinerja	1	0,615	0,2335	Valid
	2	0,542	0,2335	Valid
	3	0,567	0,2335	Valid
	4	0,565	0,2335	Valid
	5	0,498	0,2335	Valid
	6	0,526	0,2335	Valid
	7	0,574	0,2335	Valid
	8	0,525	0,2335	Valid

Sumber: Olah data (2024)

Dari hasil pengujian validitas pda tabel di atas,kuesioner yang berisi dari 3 variabel ini ada 24 kuesioner dan isi oleh 72 responden pada penelitian ini.Salah satu cara agar dapat mengetahui kuesioner yang valid dan tidak valid kita harus mencari tahu r-tabel nya terlebih dahulu rumus dari r tabel adalah df = N-K-1 = jadi 72-2-1 = 69 maka r tabel = 0,2335. Dari hasil perhiitungan validitas pada tabel di atas, dapat di lihat bahwa r hitung > r tabel yang artinya semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji realibitas

Penelitian ini harus dilakukan nya uji realibitas agar megukur konsisten atau tidak nya kuesioner dalam penilitian yang di gunakan untuk mengukur pengaruh tidak nya variabel X1 dan X2 dengan variabel Y. Sebelum dilakukan nya pengujian realibitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel lebih besar dari 0,60 jika lebih kecil maka variabel yang di teliti tidak bisa dikatakan reliabel karena <0,60 hasil dari pengujian realibitas pada variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Realibtas

Variabel	Jumlah Item	Coronbach's Alpha	Status
Kepemimpinan	8	0,662	Reliabel
Lingkungan kerja fisik	8	0,664	Reliabel
Kinerja	8	0,672	Reliabel

Sumber: Olah data (2024)

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisi regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga dapat di analisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengajuan normalitas data mengajukan uji (kolmogrov-smirnov test) dengan cara melihat signifikan dan residual yang dihasilikan dan pendekatan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data(titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas data dari residual yang di peroleh sebagai berikut:

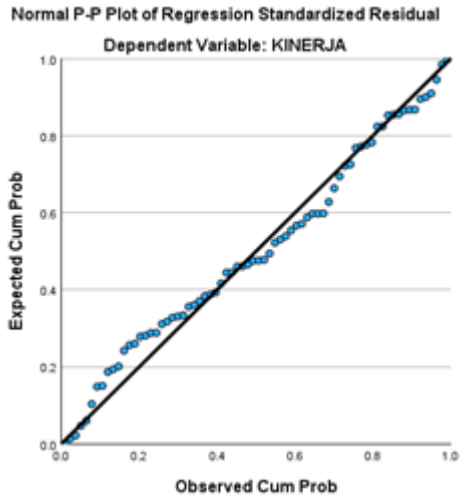
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data One Sample Kolmogrov -Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	34.99628155
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.081
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.20 di atas dapat di lihat bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi normal. Hal ini juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik normal probability plot-nya sebagai berikut:



Gambar 1 Normal P-plot

2. Uji Multikolneieritas

Uji multikolneieritas bertujuan untuk mengetahui adanya kolerasi antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2). Sehingga dengan adanya uji ini dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel bebas memang benar-benar bebas. Dalam penelitian ini, untuk memakukan uji multikolneieritas menggunakan aplikasi SPSS 29. Adapun hipotesisnya adalah dengan dasar pengambilan keputusan: Jika skor VIF < 10 dan tolerance > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinearitas Jika skor VIF > 10 dan tolerance < 0,10 artinya terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonaritas

Coefficients[a]

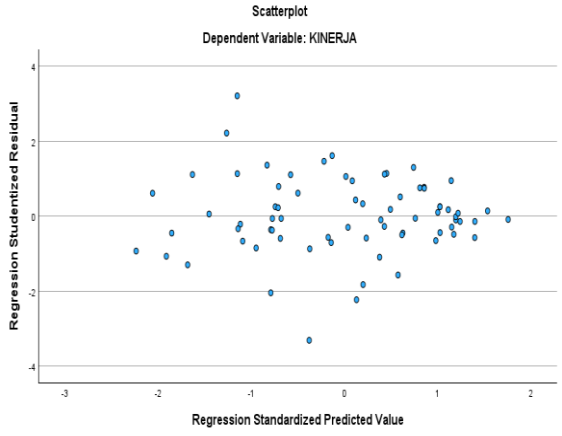
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	77.743	26.259		2.961	.004		
	KEPEMIMPINAN	.396	.099	.407	4.000	<,001	.779	1.283
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.354	.098	.368	3.614	<,001	.779	1.283
a. Dependent Variable: KINERJA								

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai Tolerance X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja Fisik) adalah 0,779 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja Fisik) adalah 1.283 lebih kecil dari 10,0. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dan uji mutikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot dari pengolahan SPSS Statistics 23 pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan gambar grafik scatterplot tersebut dapat terlihat bahwa model regresi tidak membentuk pola tertentu dalam grafik sehingga tidak mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson:

a. Jika D-W < dL atau D-W > 4 – dL, kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
b. Jika dU < D-W < 4 – dU, kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.
c. Tidak ada kesimpulan jika: dL ≤ D-W≤ dU atau 4 – dU ≤ D-W≤ 4 – dL

Apabila hasil uji Durbin-Waston tidak dapat disimpulkan apakah terdapat

autokerelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runs test. Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada table berikut ini

Table 6. Hasil uji autokorelasi Model sumarry

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665[a]	.442	.426	35.49985	1.787

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW dapat diketahui sebesar 1,787, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 72 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k =2), maka diperoleh nilai du sebesar 1,6751, dan nilai DW sebesar 1,787 lebih kecil dari batas atas (du) yakni 1,6751 dan kurang dari (4-du) atau 4 - 1,6751 = 2,3249. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	77.743	26.259	
	KEPEMIMPINAN	.396	.099	.407
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.354	.098	.368

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah data (2024)

Dari hasil analisis program SPSS 29 maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y=77,743+ 0,396 X_1 + 0,354 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constant sebesar 77.743 memberikan arti bahwa jika variable Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) bernilai 0, maka variabel Kinerja (Y) bernilai 77,743. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variable kepemimpinan (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,396 artinya apabila skor Kepemimpinan (X1) naik sebesar 1 maka Kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,396. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2), sebesar 0,354 artinya apabila skor lingkungan kerja fisik (X2) naik sebesar 1 maka mengalami kenaikan sebesar 0,354

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat di lihat bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,396 dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,354.

Uji Hipotesis

Uji f (Uji simutan)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 29 diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68989.466	2	34494.733	27.372	<,001[b]
	Residual	86956.520	69	1260.239		

	Total	155945.986	71			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber: Olah data (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,01 < 0,05 dan f hitung 27,372 > nilai f tabel 3,13. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y) secara signifikan.

Uji t (uji parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output SPSS 29 dapat dilihat sebagai berikut:

Table 9. Hasil Uji t

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.743	26.259		2.961	.004
	KEPEMIMPINAN	.396	.099	.407	4.000	<,001
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.354	.098	.368	3.614	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah data (2024)

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kepemimpinan (x1) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,01<0,05 dan nilai t hitung 4,000 > nilai t tabel 1,99495 maka H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara signifikan sedangkan pada Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,01<0,05 dan nilai t hitung 3,614 > nilai t tabel 1,99495 maka H0 di tolak hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini menandakan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil Uji Korelasi Dan Determinasi

Uji koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat keterkaitan hubungan dan seberapa kuat hubungan antara variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk menguji kecocokan dan ketetapan model. Nilai koefisien determinasi (r) yang semakin tepat menaksir garis linear tersebut.

KD= r2 x 100 %

Table 10. Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665[a]	.442	.426	35.49985

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber: Olah data (2024)

Koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,665 artinya terdapat hubungan yang Sedang antara Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil pengujian SPSS 29 maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R2) sebesar 0,442 angka ini menyatakan

bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 44,2% dan sisanya sebesar

55,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti, Beban Kerja , Stres Kerja, Kompensasi Motivasi Kerja, dll.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang di hasilkan dari pengujian / anilisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada Dinas PUPR Provinsi Jambi rata-rata skor jawaban sebesar 303 yang dapat dikategorikan tinggi. Lingkungan Kerja Fisik pada Dinas PUPR Provinsi Jambi rata-rata skor jawaban sebesar 297 yang dapat dikategorikan tinggi. Kinerja pada Dinas PUPR Provinsi Jambi rata-rata skor jawaban sebesar 323 yang dapat dikategorikan sangat tinggi.
2. Pengujian secara simultan X1 dan X2 terhadap Y dapat dilihat nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (x2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,01 < 0,05 dan f hitung 27,372 > nilai f tabel 3,13. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y) secara signifikan.
3. Pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kepemimpinan (x1) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,01<0,05 dan nilai t hitung 4,000 > nilai t tabel 1,99495 maka H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara signifikan sedangkan pada Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,01<0,05 dan nilai t hitung 3,614 > nilai t tabel 1,99495 maka H0 di tolak hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini menandakan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Saran

1. Diharapkan kepada Pimpinan lebih mampu dalam melakukan pengawasan dengan contoh sering melakukan pengaswasan kerja terhadap pegawai agar tidak terjadinya kelalaian yang disebabkan oleh pegawai.
2. Pimpinan hendak nya mampu meningkatkan fasilitas lingkungan kerja fisik seperti,meja,kursi,wifi,computer agar pekerjaan pegawai menjadi maksimal.
3. Diharapkan pegawai dapat meningktkan ketuntasan dalam melakukan prosedur

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, Choliq.(2011). *Pengantar Manajemen.* Yogyakarta: Mitra Cendikia

Alex S. Nitisemito dalam Nuraini, (2013). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Ghalia Indonesia

Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Pustaka setia, Bandung.

Almaududi, Said. (2021). *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.

Bernardin, H.John and Russel. (2010). *Human Resource Management.* New York: McGraw-Hill

Danang Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academic Publishing Service),* YogyakartaDessler. Gary. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks.

Dinar & Hasan, (2018) *Pengantar Ekonomi : Teori dan Aplikasi*, Jakarta : Pustaka Taman Ilmu, hal 3.

Deliarnov. (2016). *Perkembangan Pemikiran Ekonomi* (edisi keti). PT. Raja Grafindo Persada.

Edison, dkk (2016*). Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama Bandung: Alfabeta.

Edy, Sutrisno, (2016*), Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Fahmi, Irham, (2018), *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.

G.R Terry (2010: 16) *The Management Of Human Resource Development Based On The Action,Planning, Organizing, And Controling.* Jurnal Manajemen, 10(2), pp. 129-142.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM* SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

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

Hadari, Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakata.

Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara

Ismail Solihin (2012) Manajemen strategic : Erlangga

Kartini Kartono. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?*, Edisi Pertama. PT. Rajawali. Jakarta

Mardiana, 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Telaah Bisnis Volume 5, No2.*

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Melisa (2017), Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Kampar Hulu Kabupaten Kampar. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Vol.04, No.01 dan Hal. 1497-1507 Diambil pada 5 Januari 2024, dari :*

Miftah, T. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers

Mulyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sinar Abdi: Jakarta

Northouse, Peter. G (2013). Kepemimpinan: Teori dan Praktik. Edisi Keenam. Jakarta: Indeks

Putong Iskandar (2010), Pengantar Ekonomi Mikro dan Makro. Jakarta :Mitra Wacana Media

Putong, Iskandar. (2013). *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra Wacana Media

Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktek.* Jakarta: Murai Kencana

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition.* Pearson education.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga

Daft, Richard L. *Manajemen Edisi 1,* Alih bahasa oleh Tita Maria Kanita. Salemba Empat, Jakarta, (2012)

Safri, Hendra.(2018) *Pengantar Ilmu Ekonomi* , Lembaga penerbitan Kampus IAIN,Palopo

Sedarmayanti 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung*

Sedarmayanti,(2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,* CV Mandar Maju, Bandung.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung : Rafika Aditama

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung. PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan ManajemenPegawai Negeri Sipil*, Cetakan ke-5. Bandung: Aditama

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Simamora (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY

Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara, Jakarta

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

Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sugiyono, (2013,) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta)

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet.

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

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.* Bandung: ALFABETA.

Suharto dan Cahyo. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja* Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.

Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen. Bandung*: CV. Mandar Maju

Terry, George R. dalam Afifudin. (2013). *Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu)*, CV. Alfabeta,Bandung.

Umar, D.H. 2012. *Pelatihan Metodologi Penelitian. Bogor*. Modul

Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan dan Motivası,* Jakarta: Ghalia Indonesia

Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.