

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPRPKPP PADA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN & UMUM PROVINSI RIAU**

**Maslah Hakikih Hasibuan<sup>1\*</sup>, Alum Kusumah<sup>2</sup>, Khusnul Fikri<sup>3</sup>**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail : 190304104@student.umri.ac.id

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRPKPP Pada Sub Bagian Kepegawaian & Umum Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Responden dalam penelitian ini berjumlah 63 Pegawai pada Kantor Dinas PUPRPKPP Pada Sub Bagian Kepegawaian & Umum Provinsi Riau. Dari hasil analisis Analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS (Statistic Product And Service Solution), yang ditemukan bahwa variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.*

**Kata Kunci :** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*

### **Pendahuluan**

Diera globalisasi saat ini setiap organisasi yang terbentuk pemerintah dan swasta, tentunya memiliki tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang ingin dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri begitu pula sebaliknya dan akibatnya pencapaian tujuan dari suatu organisasi juga akan mudah dicapai (Hidari, 2017).

Salah satu Kantor yang ada di Pekanbaru adalah Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan (PUPRPKPP) Provinsi Riau yang terletak di jalan SM. Amin No. 92 Kota Pekanbaru dengan jumlah pegawai 63 orang pada sub bagian kepegawaian dan umum. Ini merupakan salah satu kantor pemerintahan yang bergerak dalam pembangunan infrastruktur yang ada pada Provinsi Riau. Kantor Dinas Pekerjaan Umum ini dibentuk pada tahun 2004 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor. 1 tahun 2004. Kantor ini mempunyai wewenang untuk urusan Pemerintahan dalam pembangunan umum dan penataan ruang , kantor ini buka dan beroperasi pada hari Senin-Jumat saja.

### **Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Pegawai**

Definisi kinerja menurut (Sinambela, 2019) merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam (Hustia, 2020) kinerja merupakan pelaksanaan tanggung jawab pegawai dengan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar yang berlaku di instansi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Panjaitan (2017) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Jufrizen & Rahmadhani (2020) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pegawai itu sendiri.

### **Motivasi**

Wahjono *et al.*, (2019) mendefinisikan motivasi kerja adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang tersebut bergerak. Namun seseorang bergerak itu karena dua sebab, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi.

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Siagian (2013) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

### **Hubungan Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2015) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang pegawai bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau tidak memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat pegawai menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja tersebut akan rendah (Mangkunegara, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Ernanda *et al.*, (2021), mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H2: Diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai**

### **Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

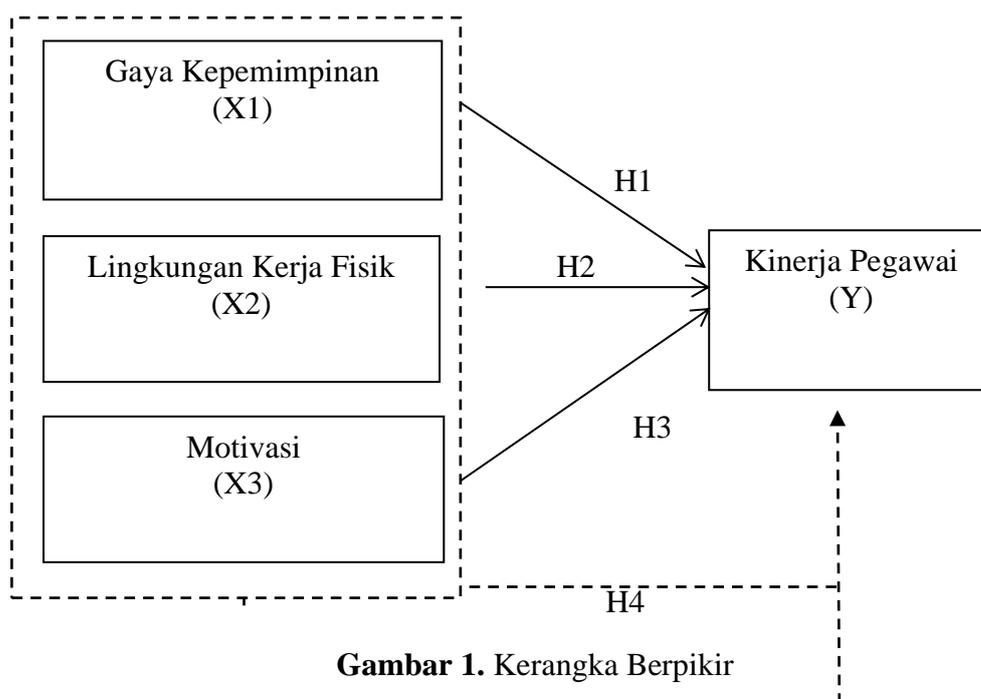
Menurut Hasibuan (2015) “motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan instansi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yayan (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja.

**H3 : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pendapat penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angelique, *et al.*, (2021) mengatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dan Penelitian yang dilakukan oleh (Metalia & Aryani, 2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**H4 : Diduga Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.**



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

**Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**Hasil dan Pembahasan**

**Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur validnya kuesioner dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pengujian validitas dengan menggunakan korelasi bivariate. Berikut adalah tabel hasil pengujian validitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data**

**Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No	Item	Pearson Correlation (R Hitung)	Koefisien Korelasi (R Tabel)	Keterangan
1	Y_1	0.410	0.2480	Valid

2	Y_2	0.554	0.2480	Valid
3	Y_3	0.425	0.2480	Valid
4	Y_4	0.421	0.2480	Valid
5	Y_5	0.527	0.2480	Valid
6	Y_6	0.274	0.2480	Valid
7	Y_7	0.290	0.2480	Valid
8	Y_8	0.554	0.2480	Valid
9	Y_9	0.432	0.2480	Valid

**Tabel 4.12 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	Item	Pearson Correlation (R Hitung)	Koefisien Korelasi (R Tabel)	Keterangan
1	X1_1	0.446	0.2480	Valid
2	X1_2	0.407	0.2480	Valid
3	X1_3	0.338	0.2480	Valid
4	X1_4	0.364	0.2480	Valid
5	X1_5	0.355	0.2480	Valid
6	X1_6	0.360	0.2480	Valid
7	X1_7	0.251	0.2480	Valid
8	X1_8	0.434	0.2480	Valid
9	X1_9	0.435	0.2480	Valid
10	X1_10	0.255	0.2480	Valid
11	X1_11	0.392	0.2480	Valid
12	X1_12	0.422	0.2480	Valid
13	X1_13	0.337	0.2480	Valid

**Tabel 4.13 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

No	Item	Pearson Correlation (R Hitung)	Koefisien Korelasi (R Tabel)	Keterangan
1	X2_1	0.484	0.2480	Valid
2	X2_2	0.503	0.2480	Valid
3	X2_3	0.499	0.2480	Valid
4	X2_4	0.463	0.2480	Valid
5	X2_5	0.371	0.2480	Valid
6	X2_6	0.450	0.2480	Valid
7	X2_7	0.562	0.2480	Valid
8	X2_8	0.351	0.2480	Valid

9	X2_9	0.324	0.2480	Valid
---	------	-------	--------	-------

**Tabel 4.14 Uji Validitas Motivasi**

No	Item	Pearson Correlation (R Hitung)	Koefisien Korelasi (R Tabel)	Keterangan
1	X3_1	0.363	0.2480	Valid
2	X3_2	0.463	0.2480	Valid
3	X3_3	0.342	0.2480	Valid
4	X3_4	0.619	0.2480	Valid
5	X3_5	0.433	0.2480	Valid
6	X3_6	0.391	0.2480	Valid
7	X3_7	0.433	0.2480	Valid
8	X3_8	0.361	0.2480	Valid
9	X3_9	0.300	0.2480	Valid
10	X3_10	0.535	0.2480	Valid
11	X3_11	0.541	0.2480	Valid
12	X3_12	0.338	0.2480	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel di atas bahwa dapat diketahui masing-masing item pertanyaan valid, hal ini dapat diidentifikasi berdasarkan, apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut valid. Diatas menunjukkan nilai korelasi lebih besar dari r tabel, nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df)= n-2 = 63-2 = 61 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,2480. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah hasil yang diperoleh melalui instrumen tersebut konsisten dan dapat dipercaya. Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.702	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0.660	0.60	Reliabel
Motivasi	0.700	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.724	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari hasil tabel 3. diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* besar dari 0,60. Reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 keatas dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa indikator setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Adapun uji normalitas adalah:

**Tabel 4 Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,B</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51720516
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.061
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.200

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4. uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnovtest* diperoleh nilai *kolmogorov-smirnov Z* sebesar 0,061 dan *Asymp. Sig* 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linier berganda.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau tidak. Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari *variance inflationfactor* (VIF) dan *tolerance value* (nilai toleransi). Multikolinearitas terjadi jika nilai toleransi <0,10 atau nilai VIF>10.

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity		
	Unstandardize		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	<u>d Coefficients</u>	<u>Error</u>	<u>Coefficients</u>				
1 (Constant)	27.977	7.134		3.921	.000		
Gaya Kepemimpinan	.093	.118	.105	.787	.434	.699	1.431
Lingkungan Kerja Fisik	.263	.119	.303	2.205	.031	.653	1.532
Motivasi	.132	.082	.218	1.610	.113	.672	1.489

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Data Olahan SPSS

Dari Tabel diatas diperoleh nilai tolerance pada ketiga variabel independen sebesar 0,699 ; 0,653 ; 0,672 yang lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 1,431 ; 1,532 ; 1,489 yang lebih kecil dari 10. Dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah terjadi homoskedastisitas atau heteroskedastisitas yaitu jika nilai hitung < t tabel dan nilai signifikansi >0,05 maka terjadi

heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas serta jika nilai hitung > t tabel dan nilai signifikansi <0,05 maka terjadi heteroskedastisitas’

**Tabel 6. Hasil Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity				
	Unstandardize		Standardized		t	Sig.	Tolerance	VIF	
	<u>d Coefficients</u> Std.	<u>Error</u>	<u>Coefficients</u>	<u>Beta</u>					<u>Statistics</u>
1 (Constant)	-6.502	4.052			-1.605	.114			
X <sub>1</sub>	.154	.067			.337	2.300	.025	.699	1.431
X <sub>2</sub>	.038	.068			.085	.560	.578	.653	1.532
X <sub>3</sub>	-.037	.046			-.119	-.795	.430	.672	1.489

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data Olahan SPSS

Hasil tabel di atas menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut. Hal ini dilihat dari nilai probabilitasnya (sig.) diatas 0,05 (sig. > 0,05) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen . Apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 7. Hasil uji regresi linear berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity				
	Unstandardize		Standardized		t	Sig.	Tolerance	VIF	
	<u>d Coefficients</u> Std.	<u>Error</u>	<u>Coefficients</u>	<u>Beta</u>					<u>Statistics</u>
1 Konstan (a)	27.977	7.134			3.921	0.000			
Gaya Kepemimpinan	0.093	0.118			0.105	0.787	0.434	0.699	1.431
Lingkungan Kerja Fisik	0.263	0.119			0.303	2.205	0.031	0.653	1.532
Motivasi	0.132	0.082			0.218	1.610	0.113	0.672	1.489

a. Dependent Variable: (Y) Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS

Persamaan Regresi Linier Berganda:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$Y = 27,977 + 0,093X_1 + 0,263 X_2 + 0,132 X_3$$

-Arti persamaan regresi diatas adalah:

-Nilai konstanta (a) sebesar 27,977. Artinya adalah apabila Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi diasumsikan 423,07 maka Kinerja Pegawai sebesar 27,977 □

-Diperoleh nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,093. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,093 dan dengan asumsi variabel lain tetap.

-Diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,263. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,263 dan dengan asumsi variabel lain tetap.

- Diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,132. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,132 dan dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji Determinasi Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 <sup>a</sup>	.272	.234	2.580

a. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpinan, LingkunganKerjaFisik

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,234 atau 23,4%. Angka tersebut menyebutkan bahwa pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 23,4%. Sedangkan sisanya yaitu 76,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian Maka dapat disimpulkan bahwa persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat cukup ketepatannya.

### Uji signifikan simultan (Uji F)

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.418	3	48.806	7.330	.000 <sup>b</sup>
	Residual	392.852	59	6.659		
	Total	539.270	62			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 7.330 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$= 63 - 3 - 1 ; 3$$

$$= 59 : 3$$

$$= 2,761 \text{ (lihat tabel F dengan } df_1=3 \text{ dan } df_2=59)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

1 = konstan.

Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung  $7.330 > F$  tabel 2,761 atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 10. Hasil uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	27.977	7.134		3.921	.000
	GayaKepemimpinan	.093	.118	.105	.787	.434
	LingkunganKerjaFisik	.263	.119	.303	2.205	.031
	Motivasi	.132	.082	.218	1.610	.113

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari Tabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada alpha 5% dengan persamaan:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha/2$$

$$= 63 - 3 - 1 : 0,05/2$$

$$= 59 : 0,025$$

$$= 2,000 \text{ (lihat tabel t dengan } df= 59 \text{ pada level significance } 0,025 \text{ )}.$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan.

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

□ Gaya Kepemimpinan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 0,787 dengan signifikansi 0,434. Dengan demikian maka diketahui t hitung  $0,787 > t$  tabel 2,000 atau signifikansi  $0,434 < 0,05$ . Artinya adalah bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

□ Lingkungan Kerja Fisik. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,205 dengan signifikansi 0,031. Dengan demikian maka diketahui t hitung  $2,205 > t$  tabel 2,000 atau signifikansi  $0,031 < 0,05$ . Artinya adalah bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

□ Motivasi. Diperoleh nilai t hitung sebesar 1,610 dengan signifikansi 0,113. Dengan demikian maka diketahui t hitung  $1,610 > t$  tabel 2,000 atau signifikansi  $0,113 < 0,05$ . Artinya adalah bahwa motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Pembahasan

#### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai t hitung sebesar 0,787 dengan signifikansi 0,343.

Dengan demikian maka diketahui  $t$  hitung  $0,787 > t$  tabel  $2,000$  atau signifikansi  $0,434 < 0,05$ . Artinya adalah bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik. Diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,205$  dengan signifikansi  $0,113$ . Dengan demikian maka diketahui  $t$  hitung  $2,205 > t$  tabel  $2,000$  atau signifikansi  $0,113 < 0,05$ . Artinya adalah bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai, Motivasi. Diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $1,610$  dengan signifikansi  $0,113$ . Dengan demikian maka diketahui  $t$  hitung  $1,610 > t$  tabel  $2,000$  atau signifikansi  $0,113 < 0,05$ . Artinya adalah bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

#### **Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja pegawai.**

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, menunjukkan bahwa dengan demikian maka diperoleh hasil  $F$  hitung  $7,330 > F$  tabel  $2,761$  atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dengan ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi bersaing secara bersama-sama berpengaruh positif Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **Kesimpulan**

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Penerapan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRPKPP Pada Sub Bagian Kepegawaian & Umum Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Penerapan Gaya Kepemimpinan maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang diperoleh.
2. Penerapan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRPKPP Pada Sub Bagian Kepegawaian & Umum Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan Lingkungan Kerja Fisik maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang diperoleh.
3. Penerapan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRPKPP Pada Sub Bagian Kepegawaian & Umum Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan Motivasi maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang diperoleh.
4. Secara keseluruhan penerapan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRPKPP Pada Sub Bagian Kepegawaian & Umum Provinsi Riau . Hal ini menunjukkan semakin baik menerapkan penerapan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang diperoleh.

#### **Daftar Pustaka**

- Angelique T., Michael M., & Wehemina,R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 11. No. 1
- Hasibuan, M. S. P . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Heriyanti. D. & Putri (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero)APJ Semarang)(*Doctorat Dissertation Progam Pascasarjana Universitas Diponegoro*)
- Hutahean, W.S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. 1 ed. Malang : Ahlimedia Pres.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91
- Jufrizen, J., & Rahmadahi, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. hal. 12
- Metaliya & Ayani. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta. *SOSAINS : Jurnal Sosial dan Sains*. Vol, 3. No. 3.
- Nasution, L (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 120-127.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(12), 1-12
- Sinambela, P. D. L. P., & Sinambela, D. S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung : PT Alfabeta.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2019). *Pengantar Manajemen*. Rajawali Pers.

