

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tiara Harianti *¹

Yuni Andri Ekawati ²

Siti Wardah Pratidina Nasution ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Wasliyah Medan, Indonesia

*e-mail: tiaraharianti22@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara baik secara parsial dan simultan dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 26, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -3,327 + 0,727 + 0,324 + e$. Secara parsial, variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t hitung > dari t tabel ($8,912 > 2,002$). Variabel Fasilitas Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($3,757 > 2,002$). Secara simultan, Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel ($54,964 > 3,16$). Variabel kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti Dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa seharusnya pimpinan perusahaan meningkatkan program fasilitas agar menciptakan kinerja karyawan yang baik dan kepemimpinan pegawai harus ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai

Kata kunci: Kepemimpinan, Fasilitas dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine whether leadership and work facilities have a significant effect on employee performance at the Environment and Forestry Service of North Sumatra Province both partially and simultaneously and how big the influence is. The method used in this study is a quantitative method with several tests, namely reliability analysis, classical assumption deviation test and linear regression. Based on the results of primary data regression processed using SPSS 26, the multiple linear regression equation is obtained as follows: $Y = -3.327 + 0.727 + 0.324 + e$. Partially, the leadership variable (X_1) has a significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated t value > from the t table ($8.912 > 2.002$). The Work Facilities variable (X_2) has a significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated t value > t table ($3.757 > 2.002$). Simultaneously, the Leadership Variable (X_1) and Work Facilities (X_2) have a significant effect on employee performance. This means that the hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the calculated F value > F table ($54.964 > 3.16$). The leadership variables (X_1) and work facilities (X_2) were able to contribute an influence on employee performance variables by 65.9%, while the remaining 34.1% was influenced by other variables not examined in this study. From the above conclusions, the author suggests that company leaders should improve facility programs to create good employee performance and employee leadership must be further improved to improve employee performance.

Keywords: Leadership, Facilities and Performance

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi besar yang dikelola ataupun dijalankan oleh aparatur Pemerintah dengan maksud untuk mencapai tujuan cita-cita bangsa dan negara melalui kinerja yang baik dari seluruh pegawai negeri sipil atau (PNS). Oleh karena itu, antara pemerintah dengan pegawai harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan nya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan nya mempunyai prestasi, karna dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Adanya kepemimpinan dan fasilitas kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang baik karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan oleh pimpinan dan perusahaan. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kepemimpinan dan fasilitas kerja adalah perwujudan perhatian baik perusahaan terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri karyawannya, sehingga disini diharapkan semangat kerja karyawan akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan, ditemui beberapa permasalahan yang terjadi diantara nya kurangnya fasilitas seperti pendinging ruangan (*Air Condition* atau AC), ruang tunggu, ruangan yang sempit dan tempat parkir yang kurang besar sehingga parkir motor saja susah untuk keluar. Terjadinya perubahan yang dilakukan pimpinan yang membuat pekerjaan pegawai bertambah dan menyebabkan keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan dan kurangnya komunikasi pimpinan dengan karyawan ketika terjadi masalah dalam perusahaan.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan di tuntut untuk meningkatkan fasilitas serta kepemimpinan kepada karyawan agar tercapainya kinerja karyawan yang baik. Oleh karna itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Djafri (2017:32) Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu.

Menurut Hutahean (2021:7) setiap orang memiliki karakteristik : sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang khas dan unik. Setiap orang memiliki karakteristik yang membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan gaya kepemimpinannya. Muncullah gaya kepemimpinan: demokratis, karismatik, paternalistis, militeristis, otoriter, birokratis.

Menurut Asnawi (2019:24) untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantara nya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Moenir dalam Asnawi (2019:24) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang dengan orang yang sedang berhubungan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Bary dalam Asnawi (2019:25) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Menurut Zelvian (2020:76) mengemukakan kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Menurut Rivai (2014:447) "Kinerja dapat pula diartikan sebagai suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang

dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki".

Sedangkan Menurut Wibowo (2014:7) Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Subjek penelitian adalah orang (responden) yang akan diteliti. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti adalah kepemimpinan (X_1) fasilitas kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono dalam Ngatno (2015:143) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan berjumlah 60 orang.

Menurut Sugiyono dalam Ngatno (2015:145) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mengingat jumlah populasi sedikit karena kurang dari 100 orang yakni 60 orang, maka penulis menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh (sensus). Menurut Ety Rochaety (2009:66) "sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel" maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Data Primer dan Sekunder Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan berbagai cara sebagai berikut: Observasi, Wawancara, Kuesioner

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik statistik. Menurut Moh. Nazir (2014:333) "Statistik memegang peranan penting yang penting dalam penelitian, baik dalam penyusunan modal, dalam perumusan hipotesis, dalam pengembangan alat dan instrumen pengumpulan data, dalam penyusunan desain penelitian, dalam penentuan sampel, dan dalam analisis data".

Beberapa teknik statistik yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah: 1. Reability Analysis, 2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik 3. Regression Linier Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel Independent (X) yakni kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) serta 1 variabel dependent (Y) yakni kinerja pegawai,

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel ($\alpha - 0,05$) dengan $n = 90$, maka data dikatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $< r$ tabel ($\alpha - 0,05$) dengan $n = 90$, maka data dikatakan tidak valid.

Untuk melihat r hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* di hasil output SPSS.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Kepemimpinan (X_1)	Pemimpin memberitahu apa yang diharapkan dari kinerja saya	0,726	0,254	Valid
	Pemimpin selalu memberikan petunjuk khusus di setiap tugas yang bersifat kompleks	0,690	0,254	Valid
	Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif	0,697	0,254	Valid

	Pemimpin selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan	0,741	0,254	Valid
	Pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat	0,706	0,254	Valid
	Pemimpin selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang diberikan	0,861	0,254	Valid
	Pemimpin sering menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai tujuan tersebut	0,750	0,254	Valid
	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan	0,694	0,254	Valid
	Pimpinan memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai	0,786	0,254	Valid
	Pimpinan memberi arahan untuk menyelesaikan masalah dengan arah pandang baru	0,786	0,254	Valid
Fasilitas (X2)	Tata warna di ruang kerja sudah bagus dan membuat semangat kerja	0,682	0,254	Valid
	Ruangan kerja cukup luas, sehingga ruang gerak yang diperlukan sudah cukup	0,670	0,254	Valid
	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja	0,749	0,254	Valid
	Saya tidak merasa tertekan saat bekerja	0,747	0,254	Valid
	Fasilitas yang diberikan kantor mampu mengoptimalkan pekerjaan	0,812	0,254	Valid
	Tersedia seluruh peralatan administrasi yang diperlukan	0,735	0,254	Valid
	Ketersediaan tempat ibadah mendukung saya untuk beribadah	0,604	0,254	Valid
	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan	0,666	0,254	Valid
	Sistem penerangan di kantor berfungsi dengan baik	0,919	0,254	Valid
	Gedung kantor cukup luas sesuai dengan jumlah karyawan	0,898	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti	0,589	0,254	Valid
	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	0,644	0,254	Valid
	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	0,649	0,254	Valid

Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	0,746	0,254	Valid
Saya melaksanakan tugas pekerjaan dengan sungguh-sungguh	0,736	0,254	Valid
Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan	0,834	0,254	Valid
Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya	0,703	0,254	Valid
Saya mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan	0,729	0,254	Valid
saya memiliki kesungguhan dalam bekerja	0,813	0,254	Valid
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai prosedur	0,803	0,254	Valid

Sumber: hasil penelitian 2023 (Data Diolah)

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi jawaban. Pengujian reliabilitas dengan internal konsistensidengan cara mencoba instrument sekali saja dan dianalisa dengan teknik *Alpha Cronbach*.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan Hasil
Kepemimpinan (X_1)	10	0,908	Baik
Fasilitas Kerja (X_2)	10	0,911	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,897	Baik

Sumber: hasil penelitian 2023 (Data Diolah)

Menurut uma sekaran (dalam Duwi Priyatno, 2008:172), "reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik".

3 Analisis Uji Statistik

A Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$). Maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasanya dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berisi industri Normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, Untuk itu perlu suatu pembuktian.

Untuk melihat apakah data terdistribusi Normal atau tidak, penulis pengujian uji analisis kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya:

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,34711616
	Absolute	,111

Most Extreme Differences	Positive	,103
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: *Output SPSS* Versi 26, data diolah 2023

Dari tabel hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,063 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Jika terjadi multikolinearitas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya di dalam model, kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil dan pengertian multikolinearitas adalah sesungguhnya terletak pada ada atau tidak adanya korelasi antara variabel bebas.

Salah satu cara melihat atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat *tolerancedan varianceinflating Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan *VIF* > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas begitu juga sebagai. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang diuji menggunakan *software SPSS* versi 26.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Constant		
Kepemimpinan	0,965	1,036
Fasilitas	0,965	1,036

Sumber: *Output SPSS* Versi 26, data diolah 2023

Dari tabel hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance masing-masing sebesar 0,956 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,030 < 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi di bagian model regresi, penulis menggunakan uji Durbin-Watson dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Deteksi Autokorelasi Positif:
 1. Jika $dw < dL$ maka terdapat autokorelasi positif
 2. Jika $dw > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif
 3. Jika $dL < dw < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.
- 2) Deteksi Autokorelasi Negatif
 - a. Jika $(4 - dw) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif
 - b. Jika $(4 - dw) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif
 - c. Jika $dL < (4 - dw) < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Berikut adalah hasil uji autokorelasi yang diuji menggunakan *software SPSS* versi 26.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,070

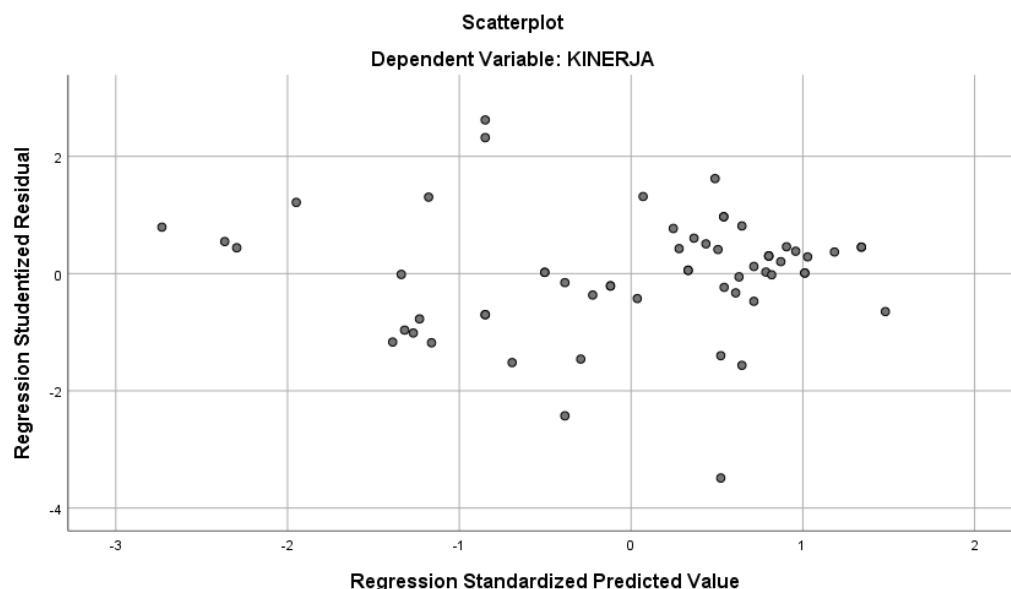
Sumber: *Output SPSS* Versi 26, data diolah 2023

Dari tabel hasil uji autokorelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,096 dan nilainya bernilai positif. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terdapat autokorelasi maka harus dimasukkan ke dalam kriteria uji sebagai berikut:
 $2,070 < 1,514$ maka terdapat autokorelasi positif (Salah)
 $2,070 > 2,349$ maka tidak terdapat autokorelasi positif (Benar)
 $1,514 < 2,070 > 2,349$ maka pengujian tidak meyakinkan (Salah)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi positif.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas adalah penelitian ini diuji dengan metode grafik. Alasannya karena praktis, dimana pada saat kita melakukan uji heteroskedastisitas, secara otomatis hasil uji heteroskedastisitasnya bisa langsung terlihat. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS* Versi 26, data diolah 2023

Grafik scatter di atas jelas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

B Regresion Linier

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,327	4,512		-,737	,464
	KEPEMIMPINAN	,727	,082	,702	8,912	,000

	FASILITAS	,324	,086	,296	3,757	,000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: *Output SPSS* Versi 26, data diolah 2023

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,327 + 0,727 + 0,324 + e$$

1. Konstanta (a) = -3,327 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel independen = 0 maka variabel dependen = -3,327, artinya apabila kepemimpinan dan fasilitas kerja tidak dilakukan secara rutin maka kinerja pegawai tetap bernilai -3,327.

2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) = 0,727 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila variabel kepemimpinan dinaikkan 1% maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,727.

3. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X_2) = 0,324 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila variabel insentif dinaikkan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,324.

b Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $60-3 = 57$. Pada df 57 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,002.

Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 8,912, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung variabel fasilitas kerja (X_2) adalah sebesar 3,757, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1274,745	2	637,373	54,964	,000 ^b
	Residual	660,988	57	11,596		
	Total	1935,733	59			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), FASILITAS, KEPEMIMPINAN						

Sumber: *Output SPSS* Versi 26, data diolah 2023

Pada tabel Anova^a diperoleh nilai F hitung sebesar 54,964 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,16. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti dibawah ini:

Tabel 8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,647	3,405

a. Predictors: (Constant), KOORDINASI, MTK

b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,659 artinya bahwa variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap semangat kerja sebesar 65,9%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 34,1 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial, variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($8,912 > 2,002$). Variabel fasilitas kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($3,757 > 2,002$). Secara simultan, variabel kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($54,964 > 3,16$). Variabel kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Penerbit Ideas Publishing
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Penerbit Ahli Mediapress.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Studi Kasus Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV.Athra Samudra.
- Zelvian I. A. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen kinerja*. Jember: Penerbit Stain Jember Press.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Wijayanti, R. D. P. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Penerbit Widya Gama Press.
- I Putu Sampurna. (2018). *Metodologi Penelitian dan Karya Ilmiah*.
- Ngatno. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Semarang: Penerbit CV. Indoprinting.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. (2008). *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan dari Teori ke Politik Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.