

## PENGARUH KERJASAMA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN BUNGO

Hanna Sazada<sup>1</sup>, Darham<sup>2</sup>, Amran<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia  
[hannasazada22@gmail.com](mailto:hannasazada22@gmail.com), [darhamwahid@gmail.com](mailto:darhamwahid@gmail.com), [arzunamelesat@gmail.com](mailto:arzunamelesat@gmail.com)

Corresponding author:

Email: [hannasazada22@gmail.com](mailto:hannasazada22@gmail.com)

---

### ABSTRAK

**Abstrak:** Kinerja pegawai dapat ditentukan karena adanya kerjasama dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, dengan populasi sebanyak 78 orang, tetapi sampel yang dapat diambil sebanyak 44 orang, sedangkan cara penarikan sampel menggunakan metode random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan observasi. Hasil penelitian menemukan bahwa secara uji parsial dan simultan variabel Kerjasama dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo. Adapun nilai Uji Determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,631 atau 63,1% sehingga dapat dilihat bahwa kontribusi kerjasama dan lingkungan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 63,1% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Disarankan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo *continue* mengadakan pelatihan meningkatkan keterampilan kerjasama pegawai serta terus menjaga lingkungan agar kinerja pegawai terus meningkat.

**Kata Kunci:** Kerjasama; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

**Abstract:** Employee performance is determined by the existence of cooperation and a supportive work environment. This study aims to determine effect of cooperative employees and the work environment on the performance of Civil Servants (PNS). This research is a descriptive, quantitative study involving a population of 78 people and a sample size of 44, utilizing a random sampling method. The techniques for collecting data include interviews, questionnaires, and observations. The study's results indicate that collaborative employees and a supportive work environment positively and significantly influence the performance of civil servants at the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) of Bungo Regency. The Determinant Test Value ( $R^2$ ) is 0.631 or 63.1% indicating that the contribution of cooperative employees and the work environment of employees to employee performance is 63.1% while the rest is influenced by other factors outside this study. Hopefully, the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) of Bungo Regency continues to hold training to improve employee cooperation skills and continue to maintain the environment so that employee performance continues to improve.

**Keywords:** cooperation; work environment; employee performance

---

**How to cite:** Sazada, H. Darham dan Amran. (2025). Pengaruh Kerjasama dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan (JUMABIKA)*, Volume 1. No (1), Hal 17- 30

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM adalah pengelola utama sumber daya lainnya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang juga disebut manajemen personalia, berperan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan SDM, mulai dari pengadaan hingga pelepasan pegawai (Hariandja, 2002). MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya yang ada dikelola dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan (Roni et al., 2018). Kinerja yang baik berperan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Di sisi lain, kinerja ini sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kerjasama dan lingkungan kerja. Kerjasama yang efektif, di mana tim bekerja secara solid dalam menghadapi tugas-tugas, terbukti menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi (West, 2012).

Kerjasama yang baik dapat menyatukan ide-ide untuk mencapai tujuan bersama. Ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja di mana anggota tim saling mendukung dan bertanggung jawab atas keberhasilan bersama. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman juga menjadi aspek penting lainnya, karena dapat meningkatkan produktivitas serta semangat kerja pegawai (Nitisemito, 2014). Lingkungan yang nyaman memfasilitasi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan optimal.

Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo, kinerja pegawai sangat krusial mengingat dinas ini bertanggung jawab dalam pembangunan infrastruktur dan perumahan. Dinas PUPR berperan dalam proses perizinan seperti Izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB), serta dalam proyek pembebasan lahan untuk infrastruktur. Oleh karena itu, kinerja pegawai dinas ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian program-program pemerintah daerah. Meski demikian, berdasarkan pengamatan awal dan wawancara dengan beberapa pegawai Dinas PUPR, terdapat tantangan terkait kerjasama dan lingkungan kerja yang masih belum optimal. Ditemukan bahwa beberapa aspek kerjasama belum berjalan maksimal, seperti kurangnya solidaritas dalam menyelesaikan tugas, ketidaksepahaman, dan perbedaan pandangan yang menghambat penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja pun masih perlu ditingkatkan, khususnya terkait fasilitas dan keselamatan kerja.

Setiap bulan, Dinas PUPR melakukan evaluasi kinerja berdasarkan enam aspek utama: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin,

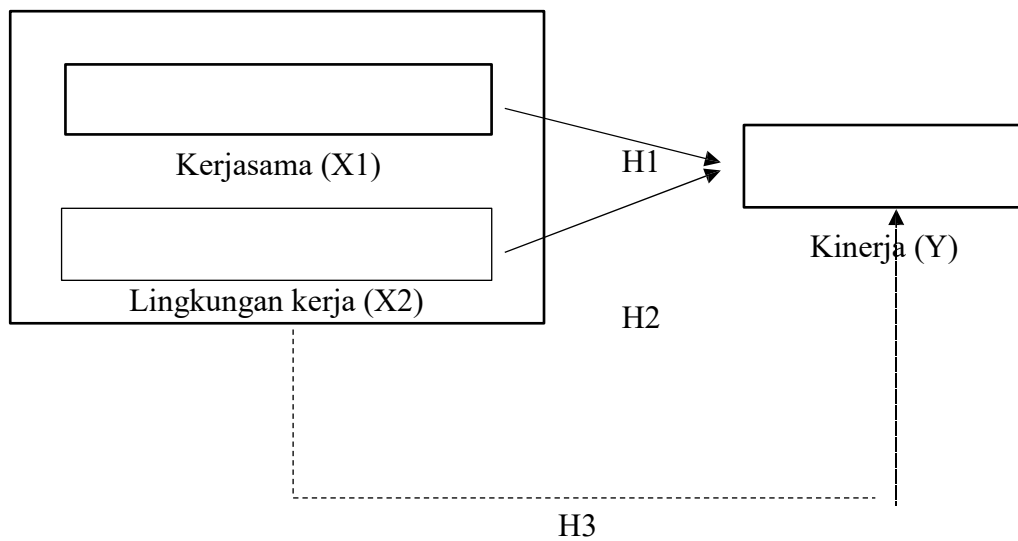
kerjasama, dan kepemimpinan. Namun, berdasarkan data, nilai beberapa kriteria penilaian masih berada di bawah standar yang ditetapkan oleh dinas, seperti pada komitmen dan kepemimpinan. Pencapaian target kinerja dinas ini didorong oleh kerjasama yang baik antarpegawai serta dukungan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Berdasarkan data realisasi anggaran Dinas PUPR menunjukkan peningkatan selama tiga tahun terakhir, dengan persentase realisasi anggaran yang meningkat dari 84,66% di tahun 2021 menjadi 91,11% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan efisiensi dan kinerja dalam pengelolaan anggaran, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam aspek kerjasama dan lingkungan kerja untuk mendukung pencapaian kinerja optimal. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh kerjasama dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Bungo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi Dinas PUPR dalam meningkatkan kerjasama tim dan kualitas lingkungan kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya. (George R. Terry dalam Aditama, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur peran hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Melayu SP. Hasibuan, 2016).

Kerjasama yaitu sekerumun orang yang bekerja bersama guna meraih tujuan bersama dan tujuan tersebut akan lebih ringan dicapai dengan bekerja sama daripada melakukan sendiri. (Hamiruddin, dkk 2019). Sedangkan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah:



Keterangan :

Parsial —————→

Simultan - - - - -→

**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Kerangka Pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini

Adapun Hipotesis

1. Ho : Kerjasama tidak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.  
Ha : Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.
2. Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.  
Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.
3. Ho : Kerjasama Dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.  
Ha : Kerjasama Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo sebanyak 78 orang. Sampel yang didapat setelah menggunakan rumus slovin didapatkan 44 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Studi Kepustakaan dan Metode Studi Lapangan. Alat analisis yang digunakan dan sesuai dengan tujuan penelitian ini adalah program SPSS versi 23. Tahap analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinan (R<sup>2</sup>) (Heryana et al., 2023; Muslimin et al., 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Penguji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (table 1).

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Kerjasama (X1)	Item 1	0,764	0,297	Valid
	Item 2	0,754	0,297	Valid
	Item 3	0,579	0,297	Valid
	Item 4	0,634	0,297	Valid
	Item 5	0,522	0,297	Valid
	Item 6	0,687	0,297	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Item 1	0,614	0,297	Valid
	Item 2	0,686	0,297	Valid
	Item 3	0,754	0,297	Valid
	Item 4	0,643	0,297	Valid
	Item 5	0,728	0,297	Valid
	Item 6	0,764	0,297	Valid
	Item 7	0,664	0,297	Valid
	Item 8	0,685	0,297	Valid
	Item 9	0,847	0,297	Valid
	Item 10	0,773	0,297	Valid

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Kinerja (Y)	Item 11	0,747	0,297	Valid
	Item 12	0,725	0,297	Valid
	Item 13	0,763	0,297	Valid
	Item 14	0,651	0,297	Valid
	Item 1	0,489	0,297	Valid
	Item 2	0,393	0,297	Valid
	Item 3	0,581	0,297	Valid
	Item 4	0,456	0,297	Valid
	Item 5	0,458	0,297	Valid
	Item 6	0,454	0,297	Valid
	Item 7	0,445	0,297	Valid
	Item 8	0,428	0,297	Valid
	Item 9	0,513	0,297	Valid
	Item 10	0,626	0,297	Valid
	Item 11	0,437	0,297	Valid
	Item 12	0,448	0,297	Valid
	Item 13	0,426	0,297	Valid
	Item 14	0,443	0,297	Valid

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS 23 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa dari  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .  $r_{tabel}$  dalam uji instrument pada penelitian dengan rumus  $df = n - 2$  dengan nilai signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah responden yang diuji sebanyak 44 orang didapatkan nilai sebesar 0,297 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument valid dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya, yaitu reliabilitas.

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan Cronbach-alpha jika dengan koefisien Cronbach-alpha  $> 0,60$  maka pernyataan dinyatakan handal. Penelitian ini mendapatkan nilai seluruh variable lebih dari batas reliabilitas, artinya seluruh variable dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya. Adapun hasil reliabilitas pada table 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

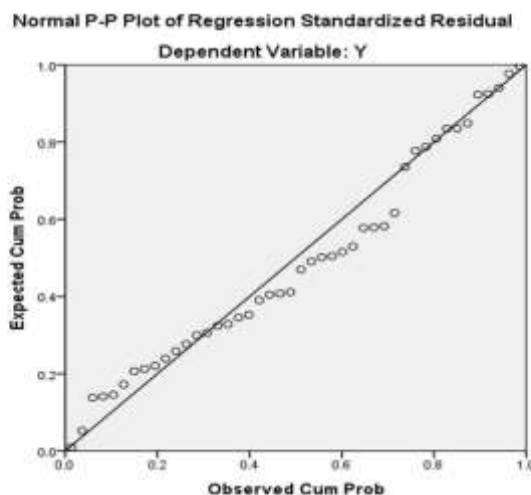
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kerjasama	0,729	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,928	0,60	Reliabel
Kinerja	0,773	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS 23 (2024)

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik dengan melihat normal probability plot. Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas (gambar 2).



**Gambar 2** Hasil Uji Normalitas  
**Sumber:** Hasil olahan data, (2024)

Dari gambar 2 Normal Probability plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal (secara visual).

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan yaitu untuk melakukan pengujian apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas. Deteksi dilakukan dengan menggunakan nilai toleransi  $\leq 0,10$  atau dengan nilai  $VIF \geq 10$  maka ada multikolinearitas. Sebaliknya jika toleransi  $> 10$  dan nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas, Ghazali (2011).

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas

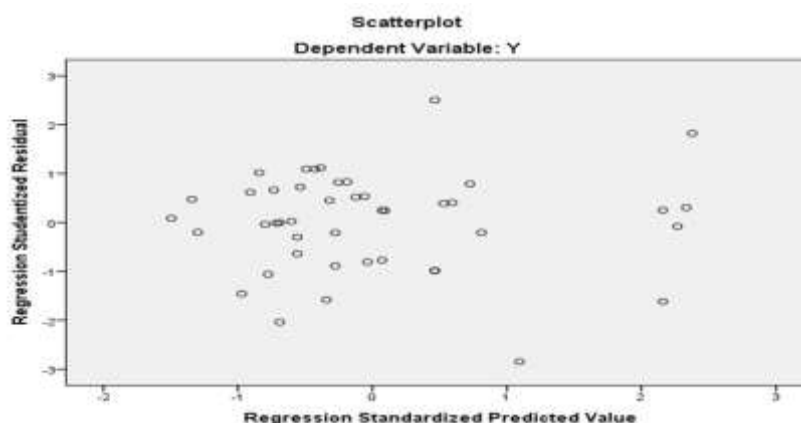
Model	Tolerance	VIF
X1	.981	1.019
X2	.981	1.019

**Sumber:** Hasil olahan data (2024)

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat nilai toleransi dari masing-masing variabel  $0,981 > 0,1$  dan nilai VIF  $1.019 < 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan kedua variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari yang telah ditentukan.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Bila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heteroskedastisitas, Ghozali (2018) terdiri dari: a) Bila ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas, dan b) Bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak ada heteroskedastisitas.



**Gambar 3** Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Sumber:** Hasil olahan data menggunakan SPSS 23 (2024)

Pada gambar 3 di atas dapat dilihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai masukan variabel independen Kerjasama dan Lingkungan Kerja.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk menguji sejauh mana pengaruh Kerjasama dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Sugiyono (2017), regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Teknik analisis berganda ini dilakukan dengan bantuan software statistik yaitu SPSS Statistics 23 (Statistical Product and Service Solution). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:



$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Kinerja pegawai  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi  
 X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Variabel Bebas  
 e = Variabel Pengganggu

**Tabel 4.** Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.769	3.872			3.368	.000
Kerjasama	.635	.093	.676		7.542	.002
Lingkungan Kerja	.468	.068	.439		6.352	.000

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:  $Y = 5,769 + 0,635X_1 + 0,468X_2 + e$

Penjelasan dari regresi linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Konstanta 5,769. Menunjukkan bahwa apabila variabel independen (Kerjasama dan Lingkungan Kerja) ditiadakan/sama dengan nol maka kinerja pegawai adalah 5,769.
2. Koefisien regresi Kerjasama / b<sub>1</sub> sebesar 0,635. Menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kerjasama sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,635 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja / b<sub>2</sub> sebesar 0,468. Menunjukkan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,468 dengan asumsi variabel lain tetap.

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Hasil Uji Statistik t (T-Test)

Uji statistik t yang dilakukan dalam mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dilakukan dengan menarik kesimpulan hipotesis setelah membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  H diterima ( $H_a$  ditolak), dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ .  $t_{tabel}$ ) pada  $(df = n - k - 1) =$  dimana  $n =$  banyaknya sampel dan  $k =$  banyaknya variabel bebas, maka  $(44 - 2 - 1 = 41)$ . Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5 \% / 2 = 0,025$  (penelitian dua arah), bisa dilihat pada tabel 4.28 dibawah ini:

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis

		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B			Beta		
1	(Constant)	5.769	3.872		3.368	.000
	Kerjasama	.635	.093	.676	7.542	.002
	Lingkungan kerja	.468	.068	.439	6.352	.000

**Sumber:** Output SPSS Versi 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 5 diatas maka dapat dilakukan analisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**1. Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  ( $5,769 > 2,019$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel Kerjasama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

**2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . ( $6,352 > 2,019$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

**2. Hasil Uji Signifikansi Simultan Statistik F (F-Test)**

Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$  yang terdapat pada tabel analysis of variance. Menurut Junaidi (2009) untuk menentukan  $F_{tabel}$ , tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) df (pembilang,  $k = 2$ ), jadi df (penyebut,  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah variable bebas)  $n - k - 1 = 44 - 2 - 1 = 41$  maka di dapat  $F_{tabel}$  sebesar 2,21 kriteria uji yang digunakan adalah :

- Jika  $f_{tabel} > f_{hitung}$  atau  $sig < 0,05$  maka  $H_a$  diterima
- Jika  $f_{tabel} < f_{hitung}$  atau  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 6.** Hasil Uji Simultan (Uji F Statistik)

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
	38.307	2	19.153	35.111	.000 <sup>b</sup>
Regression	22.366	41	.546		
Residual	60.673	43			

Sumber : Ouput SPSS Versi 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis linier berganda menggunakan program SPSS versi 23 dapat dilihat pada table 6, output SPSS menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar  $35,111 > F_{tabel}$  2,21 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kesimpulan bahwa Kerjasama ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh variabel Kerjasama dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel Model Summary berikut ini:

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.631	.613	.73859

Sumber Ouput SPSS Versi 23 (2024)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui nilai R Square sebagai koefisien determinasi sebesar 0,631. Koefisien determinasi tersebut menggambarkan bahwa variabel kerjasama dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 63%, sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kerjasama Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas PUPR Kabupaten Bungo, dengan nilai  $t_{hitung}$  (7,524)  $> t_{tabel}$  (2,019) dan signifikansi (0,000)  $< (0,05)$ . Ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama yang terlaksana, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Variabel Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung}$  (6,352)  $> t_{tabel}$  (2,019) dan signifikansi (0,000)  $< (0,05)$ . Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bersih akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa Kerjasama dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $F_{hitung} (35,111) > F_{tabel} (2,21)$  dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,631, yang berarti 63% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedua variabel ini, sedangkan 37% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Dinas PUPR Kabupaten Bungo disarankan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerjasama pegawai, memberikan penghargaan atas kerjasama yang baik, serta melakukan evaluasi rutin untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan dalam kerjasama.
2. Dinas PUPR perlu memastikan kondisi fisik tempat kerja yang mendukung produktivitas pegawai dengan memperbaiki pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang positif dan menyediakan program kesehatan seperti asuransi, fasilitas olahraga, dan layanan konseling sangat penting untuk kesejahteraan pegawai.
3. Dinas PUPR disarankan mengadakan pelatihan keterampilan kerjasama, komunikasi, dan penyelesaian konflik, memastikan fasilitas kerja yang nyaman dan memadai, menjaga kebersihan serta keamanan lingkungan kerja, dan melakukan evaluasi berkala dengan penyesuaian sesuai masukan pegawai agar semakin mendukung produktivitas.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian lanjutan dan mempertimbangkan variabel lain dalam mengukur kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, I. (2012). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel. *Jurnal Formatif*, 2(2), 140–148.
- Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, N. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Ilmu Administrasi Negara*, Volume 3, Hal 288-298. <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/Index>
- Chaury Syahda Insyira. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa provinsi Sumatera Utara. *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Elisabeth Simangunsong, Laonma Sianturi, Darna Sitanggang, E. H., & Purba, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, Volume 23.

- Fereddy Siagian. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration And Educational Management*, Volume 3, 20–26. <https://doi.org/10.31539/Alignment.V3i1.1275>
- Fitriani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Pendidikan Administrasi*.
- Fx. Pudjo Wibowo. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 12 No, 211 – 228.
- Hermin Nainggolan. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Pt.Recon Sarana Utama Balikpapan. *Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, Volume 23, Hal 414-425.
- Heryana, N., Lokollo, L., Ristiyana, R., Effendi, N. I., Manoppo, Y., Khaerani, R., & Seto, A. A. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dengan Aplikasi IBM SPSS* (N. Mayasari (ed.); Pertama). Get Press Indonesia.
- Jimmy Manuel Lumban Tobing. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Ptpn Ii (Persero) Pabrik Gula Sei Semayang. *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(2), 408–421. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/510>
- Heryana, N., Lokollo, L., Ristiyana, R., Effendi, N. I., Manoppo, Y., Khaerani, R., & Seto, A. A. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dengan Aplikasi IBM SPSS* (N. Mayasari (ed.); Pertama). Get Press Indonesia.
- Muslimin, D., Nurcholis, M., Effendi, N. I., Simarmata, N., Ritiyana, R., & Langelo, W. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (N. Mayasari (ed.); 1st ed.). Get Press Indonesia.
- Nasution, M. S., Hutabarat, Y., & Hanum, R. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnam Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 214–223.
- Ngatno. (2015). *Buku Ajar Metodologi Penelitian.pdf* (p. 151).
- Putri Handayani Siregar. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Rayu Ati1, Ihyani Malik2, H. E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Sama Pegawai Di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Ilmu Administrasi Negara*, Volume 3, Hal 1006-1021. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.7166>
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sari, W. N. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap Prisdhy). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 1, Hal 129-139.
- Sugeng Wijanarko, M. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1) Hal 32-42. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/Combis.V4i1>

- Supiani Mansyur. (2021). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. *Manajemen*.
- Vivi Dwihasrianti. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia Tbk. *Manajemen*.
- Untung Sriwidodo, A. B. H. (n.d.). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4
- Wanda Mustikaningrum Puji Lestari. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wijaya, Y. A. (2018). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pengguna Sistem Transportasi Online di Semarang. 23–32.
- Yeni, M., & Wariyadi, S. (2021). *Jurnal Manajemen Sains*. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1), 1. <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/47>