

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KOTA SERANG

Rizki Ramadhan¹, Siti Fatonah², Khaerul Anwar³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa

rr1757789@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the relationship between leadership style and work environment with employee performance at the Serang City Social Service. Research using quantitative research methods. The type of data in this research is primary data. Data collection uses a questionnaire (questionnaire) as the main instrument in collecting data in the field. The sampling technique uses saturated sampling, that is, all members of the population are sampled. This study used 54 respondents as a sample. The hypothesis was tested using the SPSS version 25 application. The results showed that partially leadership style and work environment had a significant influence on employee performance at the Serang City Social Service.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, and Performance*

PENDAHULUAN

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, maka sangat layak bagi setiap organisasi mencurahkan perhatiannya kepada pegawai sejak awal. Untuk melaksanakan tujuan dibutuhkan kinerja dari pada sumber daya manusia itu sendiri di dalam organisasi. Menurut Wibowo (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Semakin baik kinerja yang dilakukan oleh pegawai maka produktivitas sebuah Intansi akan semakin meningkat. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya.

Sebuah organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosial akan sangat tergantung pada pemimpinnya. Apabila seorang pemimpin mampu melaksanakan dengan baik sebagai peran dan fungsinya, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai tujuan. Jadi seorang pemimpin atau kepala di suatu Intansi/perusahaan akan diakui sebagai pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh yang besar untuk mengarahkan bawahan ke arah pencapaian sebuah organisasi. Menurut Rivai (2003) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Faktor yang juga menjadi tidak produktivitas dalam kinerja pegawai juga melihat pada lingkungan tempat pegawai bekerja. Karena baik buruknya kinerja pegawai bisa dilihat juga dari faktor lingkungan kerjanya. Karena ketika pegawai itu sendiri merasa tidak nyaman di tempat mereka bekerja, maka akan berdampak pula pada produktivitas kerjanya. Oleh karena itu lingkungan kerja harus bisa di desain secara positif dan mendukung kinerja pegawai itu sendiri. Nitisemito (1992) menjelaskan lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Sosial Kota Serang melihat dari kesehariannya masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan yang ditentukan, kurangnya pengaruh dari pimpinan dalam melakukan pekerjaan, juga pada lingkungan kerja yang kurang mendukung baik fisik maupun non fisik. sehingga itu dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Karena Dinas Sosial merupakan intitusi strategis yang dalam ruang kerja berupaya meningkatkan pelayanan masyarakat khususnya mengatasi permasalahan sosial yang ada di wilayah kerja itu sendiri.

Dalam beberapa hasil penelitian sebelumnya terdapat persamaan yang tunjukan oleh penelitian terdahul. Pada penelitian yang dilakukan (Suwanto, 2019) bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT. BFI Finance TBK. Dengan nilai F hitung 13,470 > F tabel 3,19.

KAJIAN TEORITIK

Kinerja

Kinerja adalah suatu kegiatan pekerjaan yang dikeluarkan seseorang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh masing-masing organisasi. Dijelaskan oleh Wibowo (2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Adapun penilaian kinerja itu sendiri dinyatakan oleh Wirawan (2012) penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif. Penilaian formatif adalah penilaian kinerja ketika karyawan sedang melakukan tugasnya. Evaluasi formatif bertujuan mencari ketimpangan antara karyawan dibandingkan dengan standar kinerjanya pada waktu tertentu. Sedangkan penilaian sumatif dilakukan pada akhir periode. Dalam hal ini, penilaian membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kerjanya. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai, sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), dan supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industri manajemen. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut John Miner (1998) terdapat 4 dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu a) kualitas, yaitu seperti tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, b) kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, c) penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang, d) kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu sebuah cara untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan penting dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Sugiyarti (2009) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada hakekatnya mengandung pengertian bagaimana seorang

pemimpin berhadapan dengan bawahannya. Sedangkan menurut Rivai (2003) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan seseorang umumnya berdasarkan dua pertimbangan menurut Istijanto (2006) yaitu :

1. Kepemimpinan atas dasar struktur. Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).
2. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan. Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Tipe-tipe kepemimpinan menurut Wijarna dan Supardo (2005) mengungkapkan bahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi :

- a. Kepemimpinan Direktif, pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.
- b. Kepemimpinan Suportif adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.
- c. Kepemimpinan Partisipatif, pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.
- d. Kepemimpinan Orientasi, prestasi pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, mendorong kerja yang tinggi sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.

Menurut Rivai (2003) terdapat 4 tipe gaya kepemimpinan yaitu : a) mengarahkan, gaya ini sama dengan gaya otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka; b) mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan; c) berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan; dan d) berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk bawahannya.

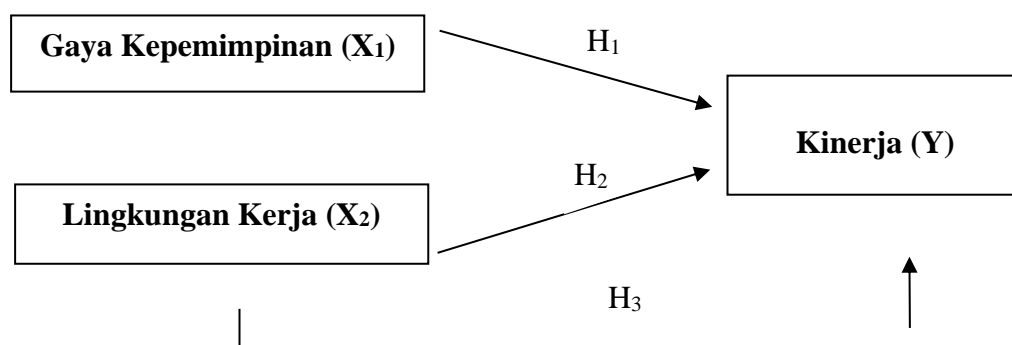
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi tempat bekerja dari para pegawai. Nitisemito (1992) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya

lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2011) adalah penerangan atau cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Sedangkan menurut Nitisemito (1992)

faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor Intern, meliputi pewarnaan, lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja, dan pertukaran udara yang baik, pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan, serta pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kinerja.

H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data nya melalui metode angket (kuesioner). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 pegawai di Dinas Sosial Kota Serang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017 ;130). Teknik pemilihan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu dimana semua populasi dalam penelitian ini di jadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.01597504
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.092
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,062 lebih besar dari nilai konstanta yaitu 0,05 ($0,062 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.487	4.181		3.226	.002		
	Gaya Kepemimpinan	.453	.183	.368	2.471	.017	.449	2.230

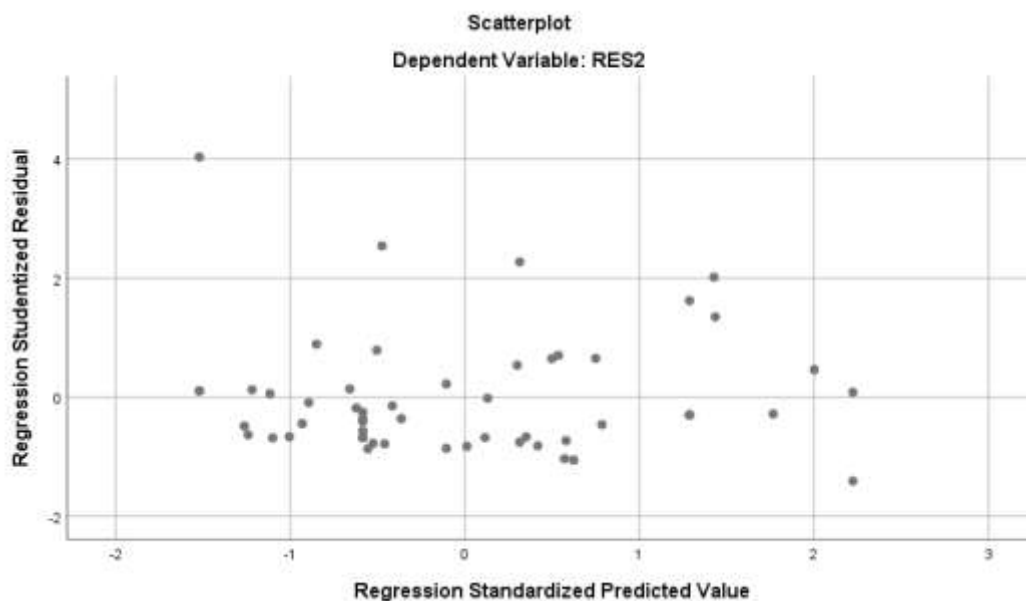
Lingkungan Kerja	.387	.150	.385	2.588	.013	.449	2.230
a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *tolerance* seluruh variabel independen $> 0,10$. Diantaranya yaitu, variabel X1 sebesar 0,449 dan variabel X2 sebesar 0,449 ($0,449 > 0,10$). Begitu juga pada hasil nilai VIF, seluruh variabel independen < 10 . Diantara nya yaitu variabel X1 dan X2 sebesar 2.230 ($2.230 > 10$). Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber:

Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Linear Berganda

Tabel 4. 3 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.487	4.181		3.226	.002
	Gaya Kepemimpinan	.453	.183	.368	2.471	.017
	Lingkungan Kerja	.387	.150	.385	2.588	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Dari tabel 4.3 di atas, dapat diperoleh persamaan garis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,487 + 0,453 X_1 + 0,387 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Nilai *Constant* sebesar 13,487 menyatakan jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan (tetap tidak berubah), maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 13,487.
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,453. Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan 0,453. Semakin naik Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,387. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,387. Terjadi hubungan positif antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja.

5. Uji T

Tabel 4. 4 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
---------------------------	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.487	4.181		3.226	.002
	Gaya Kepemimpinan	.453	.183	.368	2.471	.017
	Lingkungan Kerja	.387	.150	.385	2.588	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan dengan menggunakan tes uji 2 arah dan tingkat signifikansi 0,05 karena df (*degree of freedom*) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen, maka di dapat $54-2 = 52$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.674, maka berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki t-hitung sebesar $2.471 > 1.674$ dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$ sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja.
2. Variabel independen Lingkungan Kerja (X_2) memiliki t-hitung sebesar $2.588 > 1.674$ dengan tingkat signifikansi $0,01 > 0,05$ sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara **signifikan** dengan tingkat kepercayaan (*confidence level*) 95 %.

6. Uji F

Tabel 4. 5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4200.580	2	2100.290	24.863	.000 ^b
	Residual	4308.254	51	84.476		
	Total	8508.833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 model anova di atas di dapat nilai F-hitung sebesar 24.863, kemudian dibandingkan dengan F-tabel menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence level*) 95 % dan signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%).

$$\begin{aligned} df (N-1) &= k-1 \\ df (\text{Jumlah Variabel} -1) &= k-1 \\ (3-1) &= 2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} df (N2) &= N-k \\ (\text{Sampel}) &= \text{Sampel} - \text{Jumlah Variabel} \\ 54 - 3 &= 51 \end{aligned}$$

Nilai F-stat hasil regresi data memiliki F-stat sebesar 24.863, yang nilainya lebih besar dari F-tabel (F-stat 24.863 > F tabel 3.18) pada tingkat kepercayaan (*confidence level*) 95%, sehingga hipotesis H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) yang digunakan di dalam model mempengaruhi variabel dependen (Kinerja).

7. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 6 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 ^a	.494	.474	9.191	1.446
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,494. Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (Kd) untuk mengetahui besarnya Kinerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

$$Kd = R^2 \times 100 \%$$

$$= 0,703^2 \times 100 \%$$

$$= 0,703 \times 0,703 \times 100 \%$$

$$= 49,4 \%$$

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya variasi dari variabel tidak bebas dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yang terdapat pada persamaan. Nilai R^2 dalam penelitian ini adalah sebesar 0.494, nilai tersebut menunjukkan bahwa 49.4 % variasi atau perubahan Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel - variabel independen yang terdapat dalam model dan sisanya sebesar 51.6 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Dari hasil regresi juga diperoleh nilai *adjusted R²*, yaitu sebesar 0.474. Artinya setelah mengalami penyesuaian, perubahan variabel tak bebas dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya sebesar 47.4 %, sementara sisanya sebesar 53.6 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian - pengujian pada halaman sebelumnya diketahui nilai t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2.471 dan t-tabel sebesar 1.674, menunjukkan bahwa H_0 ditolak, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.471 > 1.674$). Dengan kata lain variabel independen Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Serang. Dapat dikatakan hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai tergolong sangat kuat. Korelasi positif artinya Gaya Kepemimpinan yang berjalan baik pada Instansi maka Kinerja Pegawai pun akan meningkat.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bimo Adi Putra dan Veta Lidya Delimah Pasaribu (2022), dimana dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti wilayah Bogor. Apabila seorang pimpinan mampu memiliki Gaya Kepemimpinan yang sesuai dan dapat diterima oleh bawahannya, maka hal ini akan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.588 dan t-tabel sebesar 1.674, ini berarti t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} ($2.588 > 1.674$). Dengan kata lain variabel independen Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Serang.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Pribadi Darmawan Insan dan Ahyar Yuniawan (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan

Kerja, kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada bagian keperawatan RSUD TUGUREJO SEMARANG). Dalam penelitiannya mengatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 2 diterima. Manajemen Rumah Sakit Umum Tugurejo Semarang berusaha untuk memberikan dukungan bagi terciptanya lingkungan kerja yang baik dan bersih bagi perawat, sehingga perawat mampu untuk bekerja secara nyaman dan baik. Dukungan dari manajemen ini berupa memberikan peralatan yang lengkap untuk menunjang kinerja perawat seperti alat oksigen, diagnosa yang cepat dan ruang gerak yang cukup bagi perawat.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja

Untuk nilai F_{hitung} dari hasil pengujian di atas diketahui sebesar 24.863 dan F_{tabel} sebesar 3.18, menunjukkan bahwa H_0 ditolak karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.863 > 3.18$). Dengan kata lain variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Serang.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Cahyo Suminar, dkk (2015). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Gaya kepemimpinan transaksional (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) karyawan bagian produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo.

Dalam penelitian ini mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Serang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Serang.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Serang.
3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara sbersama-sama berpengaruh terhadap

Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Serang.

Saran yang dapat diberikan adalah hendaknya perlu memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang sesuai pada pegawai, sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai untuk peningkatan kinerja yang maksimal, selain itu memberikan pengaruh terhadap psikologis pegawai semakin terpenuhisehingga akan menciptakan keharmonisan di lingkungan kerja dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tercipta dengan harmonis bisa menjadi efektivitas dan kondusifitas setiap pegawai yang ada dalam melaksanakan tugasnya dengan meningkatkan kinerja nya masing-masing pegawai. Bagi pegawai yang yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, hendaknya memberikan sanksi yang bisa menciptakan sikap sadar hukum agar pegawai tahu dengan tingkat kesalahan yang dilakukan dan tidak akan mengulangnya secara terus menerus dan pada akhirnya menjadi kebiasaan, karena itu akan menjadi dampak yang buruk bagi organisasi maupun pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astria, dkk, 2017, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Vol. 3, No. 7, 1268-1272.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, 2018, “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 17, No. 2, Hal. 135-144.
- Diana Khairani Sofyan, 2019, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA”, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol. 2, No. 1, 18-23.
- Lestary, L., & Chaniago, H., 2017, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”, *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P., 2015, “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)”, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D., 2022, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti”, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Sofyan, Diana Khairani, 2013, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA”, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2, No. 1, 18-23.
- Suranto, & Etty Puji Lestari, 2014, “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo”, *Jurnal organisasi dan manajemen*. Vol. 10, No. 2, 148-160.
- Suwanto, S., 2019, “Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance Indonesia TBK”, *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Mathis Robert. L, and John Jackson H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex s. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Persoda.

- Sedarmayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung; ALFABETA
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.