



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS LINGKUNGAN HIDUP JAKARTA SELATAN

Darmadi¹, N. Lilis Suryani² Iman Syatoto³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dosen02445@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine how much influence the leadership style has on employee performance at the South Jakarta Environmental Sub-dept. Employee Performance at the South Jakarta Environmental Agency.*

Methods. *Method. The data analysis methods used are validity test, reliability test, classic assumption test, simple and multiple regression analysis, coefficient of determination, t test and F test for all employees of the South Jakarta Environmental Service, totaling 81 people.*

Findings. *The results showed that, partially the Leadership Style variable had no significant effect on performance by showing the results of the $t_{count} = 0.714$ while $t_{table} = 1.99085$ ($t_{count} > t_{table}$) with a significance level of 0.477. Partially, the work environment variable has a significant effect on performance by showing the results of $t_{count} = 10.557$ while $t_{table} = 1.99085$ ($t_{count} > t_{table}$) with a significance level of 0.000. Simultaneously the variables of Leadership Style and Work Environment have a significant effect on performance by showing $F_{count} = 57.561$ which is greater than $F_{table} = 3.11$ with a significance of 0.000. So it can be said that Leadership Style and Work Environment have a significant simultaneous effect on the Performance of South Jakarta Environmental Agency Employees. The coefficient of determination is obtained at 0.596, it can be concluded that the Leadership Style (X_1) and Work Environment (X_2) have an effect on Performance (Y) of 59.6% while the remaining 40.4% was influenced by other factors not tested in this study.*

Implication. *The Head of the Sub-department should pay more attention to providing directions and solutions regarding the running of the company's duties and functions so that employees can carry it out in accordance with instructions properly because it greatly affects employee performance and company performance. Therefore, it is suggested that the Head of Sub-department can improve the quality of his leadership.*

Keywords. *Leadership Style; Work Environment; Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan, untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan, untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan yang berjumlah 81 orang Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan menunjukkan hasil uji thitung = 0,714 sedangkan $t_{tabel} = 1,99085$ (thitung < t_{tabel}) dengan taraf signifikansi 0,477. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan menunjukkan hasil thitung = 10,557 sedangkan $t_{tabel} = 1,99085$ (thitung > t_{tabel}) dengan taraf signifikansi 0,000. Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan menunjukkan $F_{hitung} = 57,561$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,11$ dengan signifikansi 0,000. Maka dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 0,596, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 59,6% sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Implikasi. Kepala Suku Dinas seharusnya lebih memperhatikan dalam memberikan arahan maupun solusi mengenai berjalannya tugas dan fungsi perusahaan agar pegawai dapat melaksanakannya sesuai dengan instruksi dengan baik karena sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dan juga prestasi perusahaan. Oleh sebab itu, Kepala Suku Dinas disarankan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya.

Kata Kunci. Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja.

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Oleh karenanya banyak perusahaan atau organisasi berupaya meningkatkan kemampuannya agar dapat eksis ditengah-tengah persaingan global. Perusahaan atau organisasi menyadari salah satu upaya untuk menyelesaikan masalah tersebut adalah meningkatkan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia sebagai satu-satunya aset organisasi yang dapat menjawab tantangan Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan merupakan unit kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta pengelolaan kebersihan, pengawasan dan pengendalian dampak lingkungan dan kebersihan di Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinan secara efektif, dapat menggerakkan orang (personil) kearah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaanya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Berdasarkan dari hasil observasi yang didapat bahwa masih ada beberapa indikator mengenai lingkungan kerja yang terbilang belum cukup maksimal atau kurang sesuai yaitu dari segi suara bising yang dihasilkan dari kendaraan yang melintas, penggunaan warna yang terlihat monoton, ruang gerak yang diperlukan tidak cukup luas dalam proses kerja, komunikasi antar karyawan yang kurang dalam menyampaikan informasi, dan peraturan kerja yang kurang diperhatikan oleh seluruh pegawai. Dari permasalahan tersebut jika dibiarkan dapat membuat efek buruk dan menurunnya bagi kinerja Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. Adapun penilaian kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dengan adanya hasil kinerja yang dihasilkan dengan melihat neraca sampah yang sudah dikelola Suku Dinas Lingkungan Hidup maka dapat menjadikan penilaian tersebut menjadi tolak ukur perusahaan dalam mencapai target kedepannya dan pembaharuan apa saja yang harus dilakukan jika masih terdapat kekurangan dalam menentukan strategi. Berikut ini data neraca sampah di Jakarta Selatan tahun 2019, yaitu.

Tabel 1. Data Neraca Sampah Di Jakarta Selatan Tahun 2019

Bulan	Timbulan	Timbunan	Realisasi	=Realisasi/ Timbulan	Targaet Pengurangan 2019	(%)
Januari	60.384,87	46.514	13.871	23%	12.077	20%
Februari	54.509,56	41.784	12.726	23%	10.902	20%
Maret	60.349,87	46.518	13.832	23%	12.070	20%
April	58.403,10	44.716	13.687	23%	11.681	20%
Mei	60.349,87	48.390	11.960	20%	12.070	20%
Juni	58.403,10	34.296	24.107	41%	11.681	20%
Juli	60.349,87	44.514	15.836	26%	12.070	20%
Agustus	60.349,87	42.572	17.778	29%	12.070	20%
September	58.403,10	41.583	16.820	29%	11.681	20%
Oktober	60.349,87	44.885	15.465	26%	12.070	20%
November	58.403,10	43.071	15.332	26%	11.681	20%
Desember	60.349,87	45.070	15.280	25%	12.070	20%

Sumber : Sudin Lingkungan Hidup Jakarta Selatan, 2019

Pada data diatas menjelaskan mengenai jumlah dan realisasi penanggulangan sampah dalam satuan ton di Jakarta Selatan. Dalam tabel timbulan merupakan jumlah sampah yang dihasilkan oleh masyarakat dalam satuan volume maupun berat perkapita perhari yang selalu mengalami kenaikan dan penurunan. Angka tertinggi dalam timbulan sampah pada tahun 2019 yaitu mencapai 60.384,87 ton. Timbunan merupakan penempatan sampah-sampah yang sudah terkumpul dari timbulan sampah yang ada dan angka tertinggi dalam timbunan sampah pada bulan Mei 2019 sejumlah 48.390 ton. Realisasi adalah bentuk pengelolaan sampah yang sudah ditimbun. Bentuk realisasi terkecil pada tabel diatas yaitu pada bulan mei yaitu 11.960 ton yang dapat dikatakan paling terkecil bentuk realisasinya. Hasil target pengurangan pada tahun 2019 terbesar yaitu pada bulan Januari, dengan jumlah volume sampah yang terbilang banyak maka perlu adanya penanganan pengurangan agar jumlah sampah dapat berkurang. Dan tingkat terkecil yaitu pada bulan Februari dengan jumlah penanganan sampah yang lebih sedikit dari bulan sebelumnya. Namun, pada data neraca sampah diatas menjelaskan terjadinya kenaikan dan penurunan pada setiap bulannya. Jika penjelasan pada permasalahan diatas dibiarkan dan tidak melakukan perubahan dan juga perbaikan maka menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pegawai dan tujuan instansi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan"**.

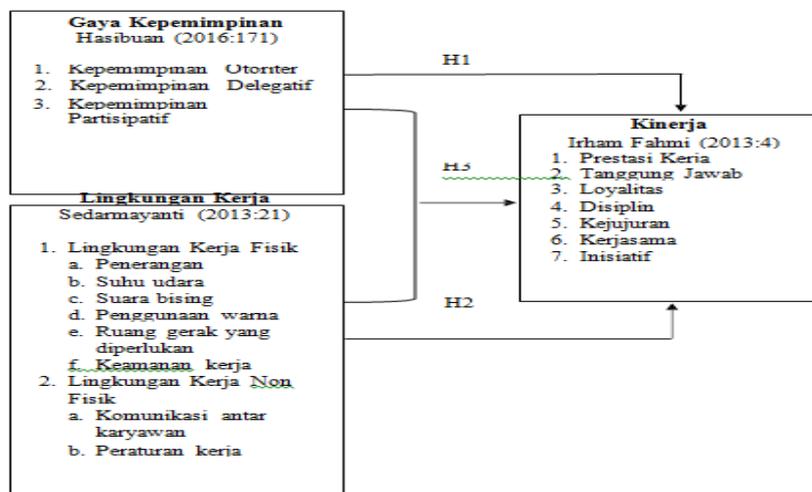
2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan. Menurut Sudaryono (2017:172) "gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin". Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal". Sedangkan menurut Basna (2016:320) menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2016:3), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun kelompok”. Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas 3 yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan. Menurut Simamora (2014:339) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan Menurut Nawawi (2004) dalam Suparno Eko Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:136) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tuga-tugasnya yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
- H₃ : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan di Jalan Perdana No.2, RT.1/RW.4, Wijaya Kusuma, Kec. Grogol Pertamburan, DKI Jakarta 11460. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Adapun populasi atau jumlah keseluruhan pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup adalah 82 orang, yang terdiri dari 81 orang staff dan 1 orang kepala suku dinas. Maka populasi dalam penelitian ini sejumlah 81 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan mengacu skla likert. Sementara teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan				
1	Butir Pernyataan 1	0,314	0,2185	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,683	0,2185	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,724	0,2185	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,746	0,2185	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,758	0,2185	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,72	0,2185	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,634	0,2185	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,452	0,2185	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,525	0,2185	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,528	0,2185	Valid
11	Butir Pernyataan 11	0,457	0,2185	Valid
12	Butir Pernyataan 12	0,361	0,2185	Valid
13	Butir Pernyataan 13	0,315	0,2185	Valid
14	Butir Pernyataan 14	0,286	0,2185	Valid
15	Butir Pernyataan 15	0,463	0,2185	Valid
Lingkungan Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,519	0,2185	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,534	0,2185	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,657	0,2185	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,685	0,2185	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,594	0,2185	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,584	0,2185	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,726	0,2185	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,758	0,2185	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,736	0,2185	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,627	0,2185	Valid
11	Butir Pernyataan 11	0,735	0,2185	Valid
12	Butir Pernyataan 12	0,726	0,2185	Valid
13	Butir Pernyataan 13	0,68	0,2185	Valid
14	Butir Pernyataan 14	0,734	0,2185	Valid
15	Butir Pernyataan 15	0,63	0,2185	Valid
Kinerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,699	0,2185	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,636	0,2185	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,786	0,2185	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,354	0,2185	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,758	0,2185	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,489	0,2185	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,762	0,2185	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,767	0,2185	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,674	0,2185	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,744	0,2185	Valid
11	Butir Pernyataan 11	0,588	0,2185	Valid
12	Butir Pernyataan 12	0,698	0,2185	Valid

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
13	Butir Pernyataan 13	0,715	0,2185	Valid
14	Butir Pernyataan 14	0,803	0,2185	Valid
15	Butir Pernyataan15	0,8	0,2185	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 45 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai r tabel 0,2185. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

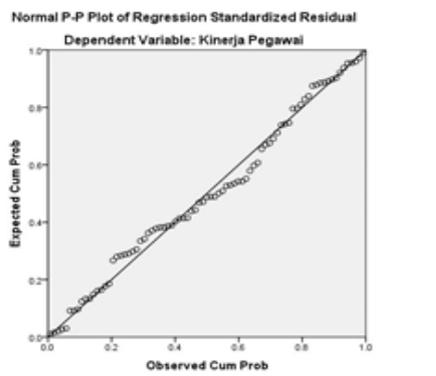
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0.826	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.906	0,600	Reliabel
Kinerja	0.915	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Bahwa semua item pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung lebih besar dari table 0,60 atau ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

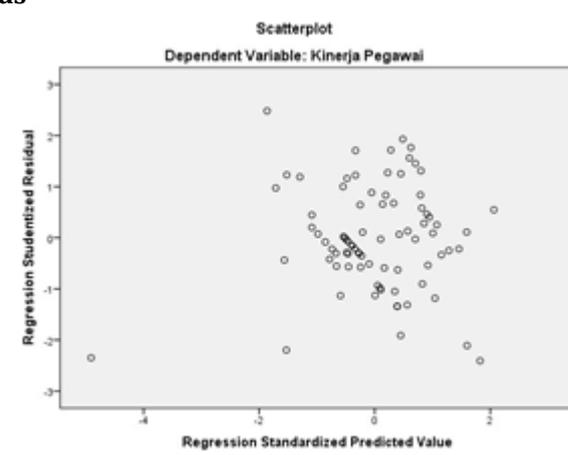
Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	.987	1.013
Lingkungan Kerja	.987	1.013

Sumber: data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10 dan tolerance lebih besar dari 0,10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah, 2022

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik diatas, titik – titik pada scatter plot tidak membentuk pola tertentu dan titik – titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, artinya pada model regresi yang diteliti ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak untuk digunakan.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Regresi Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		
	B	Std.	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14.33	5.034		2.847	.006
Gaya Kepemimpinan	.043	.060	.052	.714	.477
Lingkungan Kerja	.738	.070	.765	10.55	.000

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14.33 + 0.043X_1 + 0.738X_2$.

- Nilai Constant sebesar 14,331, artinya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 14,331.
- Nilai 0.043 diartikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.043.
- Nilai 0.738 diartikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.738.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Durbin-Watson
1	.772	.596	.586	4.1682	2.06

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,596 dan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja

(X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 59,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std.	Beta	t	
1 (Constant)	14.33	5.034		2.847	.006
Gaya Kepemimpinan	.043	.060	.052	.714	.477
Lingkungan Kerja	.738	.070	.765	10.55	.000

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $0,477 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2000.16	2	1000.08	57.56	.000
	Residual	1355.19	78	17.37		
	Total	3355.35	80			

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji Anova diatas diperoleh nilai Fhitung 57,561 lebih besar dari Ftabel dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan ($F_{signifikan} < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu variabel yang diteliti dalam mempengaruhi kinerja pegawai hanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja saja, diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

6. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan menunjukkan hasil uji thitung = 0,714 sedangkan ttabel = 1,99085 (thitung < ttabel) dengan taraf signifikansi 0,477. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan menunjukkan hasil thitung = 10,557 sedangkan ttabel = 1,99085 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,000. Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan menunjukkan $F_{hitung} = 57,561$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,11$ dengan signifikansi 0,000. Maka dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 0,596, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 59,6% sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *KABUPATEN TANGERANG. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 123–132.
- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISILIKUID PADA PT.EAGLE INDO PHARMA-*
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Yantika, Yuli dan Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, dengan judul “Pengaruh 100 Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pemkab Bondowoso” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* Vol.4 No.2 Desember 2018, (p) ISSN : 2443-2830 – (e) ISSN : 2460-9471, H. 174-188.