

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BEKASI UTARA

Ismayati*¹, Supardi Tahir²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

*Corresponding Author:

Email: mavaismayati21@gmail.com

Abstract.

This study aims to determine whether the Work Environment, Work Discipline and Leadership Style have a simultaneous and partial effect on Employee Performance. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study are employees at the North Bekasi District Office who are located at Jl. KH Muchtar Tabrani No.27, RT.002/RW.012, Officer, Kec. North Bekasi, Bekasi City, West Java 17122. Determining the number of samples in this study used a saturated sampling technique, namely the entire population was sampled, namely as many as 63 employees. Data were analyzed using SPSS 2.6. The analytical method used is validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis t test, hypothesis f test, multiple linear analysis test, coefficient of determination analysis and correlation coefficient analysis. The results showed that partially the work environment has an influence on employee performance, partially work discipline has an influence on employee performance and leadership style has an influence on employee performance. The results of the f test are that simultaneously the work environment, work discipline and leadership style affect the performance of employees at the North Bekasi District Office.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Leadership Style; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada setiap aktivitas organisasi, sumber daya merupakan aset utama yang dapat membuat sebuah organisasi mempunyai kekuatan dan energi untuk mencapai visi dan misi perusahaan atau suatu instansi. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan, mempergunakan dan mensinergikan berbagai sumber daya. Sumber daya organisasi mempunyai berbagai jenisnya, akan tetapi sumber daya utamanya adalah sumber daya manusia, karena sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas (Riyanto et al., 2017). Di dalam organisasi manusia memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan kemajuan dan keberhasilan organisasi yang tidak lepas dari peran kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya dengan target yang ditentukan (Desthia, 2018). Banyak faktor yang dapat memberikan dampak pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai, diantaranya adalah lingkungan kerja yang mendukung sebagai tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya, disiplin kerja dari diri seorang pegawai, gaya kepemimpinan yang mampu mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan para pegawainya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang akan memberikan dampak kepada kinerja pegawai agar mencapai disiplin dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab masing-masing.

Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, diharapkan pegawai dapat menyelesaikannya sesuai dengan standar hasil kerja yang dibebankan kepadanya, baik itu standar kuantitas hasil, kualitas hasil, dan juga waktu pengerjaan. Dengan begitu, pegawai harus mampu mencapai kuantitas dan kualitas hasil kerja dalam waktu yang telah ditentukan. Suatu kinerja yang tidak baik apabila dalam penyelesaian pekerjaan mengalami keterlambatan, meskipun hasil kerja yang dicapai sesuai dengan

standar kuantitas hasil dan kualitas hasil. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai merasa aman dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi dan hasil yang maksimal.

Pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara masih ditemukan permasalahan pada disiplin kerja pegawai yaitu masalah kehadiran pegawai, masih banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hal tersebut yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Faktor-faktor lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi pegawai untuk melakukan berbagai kegiatan bersama tanpa adanya rasa tertekan demi tercapainya tujuan organisasi (Fauzan, 2022). Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai tempat dimana tercipta komunitas antara atasan dan pegawai, tempat dimana pegawai diberikan berbagai kontrol untuk melakukan berbagai aktivitas di dalam kantor, tempat memiliki atmosfer menyenangkan, tempat untuk mengkomunikasikan pesan-pesan mengenai permasalahan yang di alami karyawan di kantor, serta untuk mengkomunikasikan, penerimaan, penghargaan dan perhatian dari atasan kepada karyawannya. Terdapat fenomena yang ditemukan mengenai gaya kepemimpinan yang terdapat pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara yaitu adanya komunikasi yang kurang baik dalam menyampaikan tugas sehingga apa yang disampaikan tidak sesuai dengan keinginannya, kurangnya motivasi kepada pegawai agar semangat dalam menjalankan pekerjaannya, masih kurang pelatihan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerja, sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

II. METODE

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) pada variabel terikat (dependent) dengan cara menggunakan kuesioner dan informasi yang diolah menggunakan statistik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 2.6 (*Statistical Program for Social Science*). Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Utara sebanyak 63 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersesbut (Sugiyono, 2019). Dikarenakan populasi kecil maka untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 63 orang pegawai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Table. 2 Hasil Uji Coba Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,479	0,2480	Valid
	Pernyataan 2	0,553	0,2480	Valid
	Pernyataan 3	0,475	0,2480	Valid
	Pernyataan 4	0,715	0,2480	Valid
	Pernyataan 5	0,689	0,2480	Valid
	Pernyataan 6	0,600	0,2480	Valid
	Pernyataan 7	0,628	0,2480	Valid
	Pernyataan 8	0,597	0,2480	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,532	0,2480	Valid
	Pernyataan 2	0,461	0,2480	Valid
	Pernyataan 3	0,604	0,2480	Valid
	Pernyataan 4	0,708	0,2480	Valid
	Pernyataan 5	0,618	0,2480	Valid
	Pernyataan 6	0,679	0,2480	Valid
	Pernyataan 7	0,559	0,2480	Valid
	Pernyataan 8	0,719	0,2480	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	Pernyataan 1	0,591	0,2480	Valid
	Pernyataan 2	0,707	0,2480	Valid
	Pernyataan 3	0,540	0,2480	Valid
	Pernyataan 4	0,744	0,2480	Valid
	Pernyataan 5	0,655	0,2480	Valid
	Pernyataan 6	0,613	0,2480	Valid
	Pernyataan 7	0,766	0,2480	Valid
	Pernyataan 8	0,657	0,2480	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,512	0,2480	Valid
	Pernyataan 2	0,532	0,2480	Valid
	Pernyataan 3	0,594	0,2480	Valid
	Pernyataan 4	0,684	0,2480	Valid
	Pernyataan 5	0,666	0,2480	Valid
	Pernyataan 6	0,684	0,2480	Valid
	Pernyataan 7	0,672	0,2480	Valid
	Pernyataan 8	0,469	0,2480	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan variabel kinerja pegawai lebih besar dari r tabel yang mana memiliki nilai 0,2480, sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Coba Validitas

Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,731	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,747	0,70	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,816	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,751	0,70	Reliabel

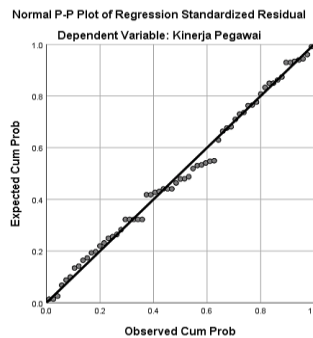
Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan seluruh instrumen penelitian dikatakan reliabel dan telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian dikarenakan seluruh nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.70 .

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Pengujian Uji Normalitas



Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Coba Validitas

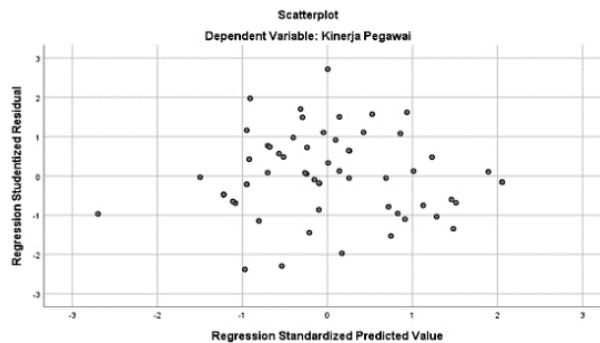
Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,464	2,156	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,435	2,297	Tidak ada multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,548	1,824	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan Tabel 4. Dapat dilihat nilai *tolerance* lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lebih dari 0,1 yaitu 0,464, 0,435, dan 0,548. Berdasarkan nilai VIF yang didapat kurang dari 10 yaitu 2,156, 2,297, dan 1,824. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak, tidak ada pembentukan pola tertentu. Dan penyebaran titik-titik berada diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Sig.
Lingkungan Kerja	0,001
Disiplin Kerja	0,003
Gaya Kepemimpinan	0,003

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Nilai sig. Lingkungan Kerja yaitu $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara statistik diterima.

Hipotesis 2 : Nilai sig. Disiplin Kerja yaitu $0,003 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga hipotesis 2 menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara statistik diterima.

Hipotesis 3 : Nilai sig. Gaya Kepemimpinan yaitu $0,003 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga hipotesis 3 menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara statistik diterima.

Uji f

Tabel 6. Hasil Uji f

Variabel	Sig.
Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan	0,000

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga hipotesis 4 menyatakan lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara statistik diterima

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil uji Coba Validitas

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.531	2.717
Lingkungan Kerja	.373	.106
Disiplin Kerja	.318	.103
Gaya Kepemimpinan	.251	.082

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\bar{Y} = 2,531 + 0,373X_1 + 0,318X_2 + 0,251X_3$$

Model persamaan tersebut memiliki arti bahwa :

- Konstanta = 2,531
Memiliki arti bahwa apabila Y (Kinerja Pegawai) akan bernilai 2,531, jika semua variabel bebasnya bernilai 0.
- Koefisien Lingkungan Kerja
Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,373. Memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan X_1 (Lingkungan Kerja) maka Y (Kinerja Pegawai) akan naik sebesar 0,373, dengan asumsi bahwa variabel X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Gaya Kepemimpinan) bernilai tetap .
- Koefisien Disiplin Kerja
Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,318. Memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan X_2 (Disiplin Kerja) maka Y (Kinerja Pegawai) akan naik sebesar 0,318, dengan asumsi bahwa variabel X_1 (Lingkungan Kerja) dan X_3 (Gaya Kepemimpinan) bernilai tetap.
- Koefisien Gaya Kepemimpinan
Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,251. Memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan X_3 (Gaya Kepemimpinan) maka Y (Kinerja Pegawai) akan naik sebesar 0,251, dengan asumsi bahwa variabel X_1 (Lingkungan Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) bernilai tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Variabel	Rsquare	Adjusted R-squared
Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan	0,718	0,703

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Dari output diatas di dapatkan nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,703, artinya model mampu menjelaskan keberagaman sebesar 0,703 atau 70,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji hipotesis pertama menyatakan bahwa nilai signifikansi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,001 lebih kecil dari nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Tanda positif pada koefisien model regresi menggambarkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan dan menerapkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima. Kajian Suryadi & Yusuf (2022) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji korelasi antar indikator menunjukkan adanya pengaruh penerangan pada lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Alasannya, sesuai dari hasil penyebaran kuesioner pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara bahwasanya penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) sesuai dengan kebutuhan ruang kerja dan penerangan di ruangan kerja pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara dapat membantu untuk bekerja dengan baik, sehingga mendukung pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dan mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji hipotesis kedua menyatakan bahwa nilai signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,003 lebih kecil dari nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Tanda positif pada koefisien model regresi menggambarkan adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sikap pegawai yang tegas dan disiplin juga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima. Penelitian serupa oleh Prasetyo & Marlina (2019) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji korelasi antar indikator menunjukkan adanya pengaruh tanggung jawab yang tinggi pada disiplin kerja terhadap kualitas kerja pegawai saat bekerja pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Alasannya, sesuai dari hasil penyebaran kuesioner pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara bahwasanya tanggung jawab yang tinggi dapat membuat para pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Utara untuk selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat mendukung pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dan mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa nilai signifikansi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 0,003 lebih kecil dari nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Tanda positif pada koefisien model regresi menggambarkan adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih nyaman dan lebih mampu memahami tugas yang ditetapkan ketika gaya kepemimpinan dari pemimpinnya jelas dan tegas. Ini berdampak besar pada kinerja karyawan juga, dan mereka dapat bekerja lebih baik. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima. Sebuah studi tahun 2017 yang dilakukan oleh Sari menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji korelasi antar indikator menunjukkan adanya pengaruh pemimpin yang dapat memberi dukungan terhadap ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Alasannya, sesuai dari hasil penyebaran kuesioner pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara bahwasanya pimpinan yang memberi dukungan, selalu mendukung usaha-usaha pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pimpinan yang peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja, sehingga dengan pimpinan yang siap untuk memberikan dukungan akan membuat para pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara agar kembali fokus dalam bekerja, sehingga dengan begitu akan mendorong para pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara agar memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya saat ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji hipotesis keempat menyatakan bahwa nilai signifikansi antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan atasan diperhatikan maka besar peluang akan terjadinya peningkatan dari kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kondisi tempat kerja yang nyaman dan kondusif serta kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti et al., (2020) menyebutkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 70,3%. Artinya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 70,3%. Dengan begitu berdasarkan uji korelasi kualitas kerja dan kemampuan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara dipengaruhi oleh penerangan pada lingkungan kerja, tanggung jawab yang tinggi pada disiplin kerja dan pemberian dukungan pada gaya kepemimpinan, karena pada lingkungan kerja penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) sesuai dengan kebutuhan ruang kerja dan penerangan di ruangan kerja pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara dapat membantu untuk bekerja dengan baik, dan pada disiplin kerja karena dengan tanggung jawab yang tinggi dapat membuat para pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Utara untuk selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh. Sehingga dapat mendukung pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dan mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Serta karena pimpinan yang memberi dukungan, selalu mendukung usaha-usaha pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pimpinan yang peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja, sehingga dengan pimpinan yang siap untuk memberikan dukungan akan membuat para pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara agar kembali fokus dalam bekerja, sehingga dengan begitu akan mendorong para pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara agar memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya saat ini.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai signifikan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai signifikan Disiplin Kerja.
3. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai signifikan Gaya Kepemimpinan.
4. Bahwa hasil pengujian secara simultan variabel bebas Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

REFERENSI

- Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Desthiani, U. 2018. (n.d.). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Desthiani.
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains).
- Hasibuan, Malayu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Jurnal Bening.
- Mangkuprawira dan Hubeis. (2017). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta. Jakarta.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen
- Prayitno, N. (2017). Kepemimpinan. Yogyakarta: Relasi Inti Media.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. International Review of Management and Marketing
- Sari, suci permata. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Lpn Sungai Rumbai Dharmasraya. Economica,
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods). Bandung: CV Alfabeta
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif.
- Thoha.M. (2018). Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.