



Ari Subowo
12/1/2022

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN
KOTA BEKASI**

Imam Wahyudi, Ari Subowo, Dyah Hariani

Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

In this study, researchers tried to discuss the Relationship between Leadership Style and Work Environment on Organizational Performance at the Bekasi City Fire Department. What is none other than the purpose of the research results is oriented to find out the relationship of leadership style to organizational performance, the relationship of work environment to organizational performance, and the relationship of leadership style and work environment to organizational performance in the Bekasi City Fire Department. In the preparation of research using a type of quantitative approach with associative analysis to determine the relationship between variables. The technique used for sampling used the slovin formula with an error rate of 5% and the samples obtained based on the formula amounted to 75 respondents. In the hypothesis section, tests were carried out using cross-tabulation analysis, Kendall's rank correlation coefficient, determination coefficient, and Kendall's concordance coefficient. According to the results of analysis and data processing, it can be determined that the relationship to organizational performance in the Bekasi City Fire Department is as follows: there is a positive (directional), significant and weak but definite relationship in leadership style (X1) with organizational performance (Y), then there is positive relationship (directional), significant and weak but sure value in the work environment (X2) with organizational performance (Y). Then also found a positive and significant relationship between Leadership Style and Work Environment together with Organizational Performance.

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

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dibutuhkan oleh bangsa supaya kualitas dan kapasitas negara tersebut meningkat. Dinamisnya waktu dan semakin kompleksnya pekerjaan menuntut sumber daya manusia yang unggul, tangguh, mandiri dan berinisiatif tinggi. Manusia di dalam suatu organisasi memegang kunci penting dalam hancur dan berhasilnya suatu organisasi. Setiap organisasi dalam mengimplementasikan program kegiatan harus disesuaikan pada tujuan organisasi yang sudah disepakati termasuk organisasi publik atau pemerintahan. Kepemimpinan di dalam birokrasi merupakan bagian komposisi yang sangat penting dari keberjalanan pemerintahan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan berbakat maka dapat menginisiasi perubahan ke arah yang lebih maju dalam bidang pelayanan publik.

Dinas Pemadam Kebakaran memiliki salah satu tugas untuk melakukan pencegahan, pemadaman serta evakuasi saat terjadinya bencana kebakaran. Hal tersebut sesuai dengan tugas dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan dalam Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2020 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi dan Kabupaten/Kota yang bertugas melakukan pencegahan,

pengendalian, pemadaman, penyelamatan dan penanganan jika terjadi kebakaran. Dinas Pemadam Kebakaran memiliki tugas pelayanan publik yang penting, terbatas waktu dan tidak terduga. Oleh karena itu dibutuhkan aparatur-aparatur yang sigap, cepat, terampil, profesional dan memiliki kinerja baik dalam melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat.

Tabel 1. 1 Ketercapaian Kinerja Pelayanan Dinas Pemadam Kebakaran.

Capaian Target RPJMD Tahun Ke -		Target pada Akhir periode perencanaan	Capaian Target
Tujuan : Terpenuhinya perumahan dan kawasan pemukiman yang berkualitas			
Indikator Kerja: Tingkat Tanggap Waktu (<i>Respon Time Rate</i>) Layanan Wilayah Manajemen Kebakaran			
2013	No. Data	100%	TIDAK TERCA PAI
2014	48%		
2015	100%		
2016	No. Data		
2017	68%		

Sumber : Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bekasi 2018 – 2023

Berdasarkan tabel 1.1 ketercapaian kinerja, indikator kerja terkait Dinas Pemadam Kebakaran yaitu tingkat tanggap waktu (*respon time rate*) layanan lingkungan manajemen kebakaran tidak mencapai target capaian RPJMD bahkan ada beberapa yang tidak masuk dalam pendataan. Sehingga dari data tersebut mengindikasikan kurangnya kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan manajemen kebakaran pada tingkat tanggap waktu layanan manajemen kebakaran.

Dari data Daftar Informasi Publik Kota Bekasi Tahun 2021 didapatkan bahwa pada tahun 2021 rata-rata *response time* tercatat pada waktu 18 menit jenis kejadian kebakaran sedangkan *respon time* yang ditetapkan pemerintah melalui Permendagri No. 114 Tahun 2018 adalah 15 menit. Masih terdapat selisih lebih dari batas waktu tanggap yang telah ditetapkan.

Permasalahan kinerja organisasi dalam tugas urusan ketertiban umum, ketenteraman, serta melindungi masyarakat terkait kebakaran di Kota Bekasi yang dapat mengganggu perlindungan masyarakat di Kawasan Pemerintah Kota Bekasi mengacu pada hasil RPJMD sebelumnya dari data RPJMD 2018 s.d. 2023 antara lain:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penanganan kebencanaan masih kurang.

2. Belum memadainya ketersediaan prasarana dan sarana penanganan bencana bagi masing-masing aparaturnya.
3. Cakupan layanan wilayah penanganan kebakaran yang masih susah diakses aparaturnya.
4. Belum tersebarnya aparaturnya secara merata di pos-pos pelayanan kecamatan.
5. Pasokan air atau tandon air yang terbatas sehingga hanya sebagian aparaturnya yang dapat menggunakannya.
6. Anggaran yang terbatas untuk masing-masing aparaturnya.
7. Aparaturnya sulit menanyakan penyebab kebakaran karena kurangnya komunikasi korban/masyarakat di TKP.
8. Sarana pendukung perlengkapan dan peralatan pasukan pemadam kebakaran masih terbatas.
9. Aparaturnya pasukan pemadam kebakaran yang memenuhi kualifikasi masih terbatas.
10. Pendidikan dan pelatihan aparaturnya masih terbatas.

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi dalam interview yang dilakukan peneliti menjelaskan terkait permasalahan yang ditemui saat melakukan pekerjaan misalnya terletak pada sarana

prasarana untuk masing-masing aparaturnya baik lapangan maupun non-lapangan, harga sarana prasarana yang membutuhkan dana besar. Kinerja aparaturnya yang bertugas dilapangan sering terhambat karena intervensi masyarakat yang memakai alat pemadam kebakaran tanpa tahu penggunaan teknik alat tersebut, ditambah pembukaan jalan kebakaran yang memakan waktu karena masyarakat berkumpul pada titik lokasi dekat kebakaran dan masih ada beberapa aparaturnya dimana sisi profesionalitas ASN perlu ditingkatkan.

Pelatihan kepada aparaturnya sendiri juga dirasa kurang setelah mencoba melakukan interview dengan beberapa aparaturnya sipil negara di dinas terkait yang bekerja dengan masa kerja empat tahun. Masih terdapat kurangnya pelatihan seperti BINTEK (Pelatihan Bimbingan Teknis) atau DIKLAT yang baiknya diadakan secara periode rutin.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja organisasi (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
2. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
3. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan

kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisa seberapa besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
2. Mengetahui dan menganalisis seberapa besarnya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.
3. Mengetahui dan menganalisis seberapa besarnya hubungan diantara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

D. Kajian Teori

Manajemen Publik

Shafritz dkk (2016 : 235) mendefinisikan manajemen publik yang merupakan upaya seseorang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan keberjalanan suatu organisasi serta dalam pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia baik manusia maupun mesin guna mencapai tujuan organisasi.

Laurance O'Tolle dan Kenneth Meier (2011 : 290) menyatakan manajemen publik adalah koordinasi kinerja orang dan sumber daya menuju pencapaian tujuan kolektif, manajemen publik juga melibatkan lingkungan organisasi yang saling bergantung untuk mendukung tujuan tersebut dan untuk melindungi upaya organisasi dari gangguan potensial.

Manajemen publik menurut Dwivedi dan James Gow (1999 : 127) adalah ilmu manajemen yang cenderung mengabaikan bahwa di sektor publik metode analisis rasional harus hidup berdampingan dan terkadang bersaing dengan metode pengambilan keputusan politik yang melibatkan tawar-menawar, kompromi, pembangunan koalisi, dan persuasi. Dalam kasus ini, tidak ada tujuan yang jelas untuk menginformasikan kerangka kerja, tetapi hanya kesepakatan yang dapat diterima oleh prinsip pemain di dalamnya. Yang akhirnya membentuk pengertian bahwa manajemen adalah ideologi profesional yang menekankan perlunya kebijaksanaan.

Kinerja

Kinerja merupakan skala dari penyelesaian tugas para pekerja dengan nilai kemampuan dan kesediaan tertentu dilandaskan oleh pemahaman jelas terkait apa yang ingin dilaksanakan dan bagaimana cara pengerjaannya (Henry Simamora 2003: 339).

Afandi (2018 : 83) menyatakan kinerja merupakan keberhasilan dari pekerjaan yang dapat tercapai oleh kelompok atau individu pada suatu organisasi atau perusahaan selaras dengan wewenang dan tanggung jawab mereka didalam mengupayakan tercapainya tujuan kolektif organisasi dengan tanpa melakukan pelanggaran etika, hukum, dan moral. Sedangkan Mangkunegara (2009 : 9) memberikan opininya terkait kinerja yang merupakan prestasi kerja dari segi kualitas ataupun kuantitas yang untuk mencapainya dibutuhkan aparatur yang menjalankan tugas pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan.

Kinerja Organisasi (Y)

Mabai dan Hove (2020 : 2683) menyatakan adanya beberapa variabel yang dapat berhubungan dengan kinerja organisasi seperti budaya organisasi, aset organisasi, lingkungan kerja, manajemen sumber daya manusia, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Swanson (2004:193) Kinerja organisasi menanyakan apakah suatu organisasi bekerja menuju tujuan dan misinya dengan cara yang sejalan dengan kondisi saat ini, dan apakah struktur dan kebijakan organisasi membantu mencapainya. Dapat dilihat dari kepemimpinan, modal, dan infrastruktur apakah mereka membantu dalam mencapai

kinerja yang diinginkan, apakah ada kebijakan untuk membantu orang berkembang dan bertahan dalam organisasi serta apakah sumber daya yang tersedia cukup untuk mencapai tujuan.

Mangkunegara (2009:67) yang dimaksud dengan kinerja organisasi yaitu hasil pekerjaan dari segi kuantitas dan kualitas yang pencapaiannya dilakukan oleh kelompok saat mengemban tugas sesuai tanggung jawab yang dimiliki. Selanjutnya menurut Keban (2004: 183) kinerja organisasi merupakan ukuran seberapa baik suatu kelompok telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Indikator kinerja menurut Agus Dwiyanto (2008:50) : produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, akuntabilitas. Sedangkan indikator kinerja menurut Kumorotomo dalam Dwiyanto (2008:52) : efisiensi, efektivitas, keadilan, daya tanggap. Indikator penelitian dalam pengukuran kinerja organisasi menggabungkan sebagian indikator dari Agus Dwiyanto dan Kumorotomo, yaitu efektivitas, efisiensi, responsivitas, tanggung jawab, akuntabilitas.

Gaya Kepemimpinan (X1)

Nawawi (2003: 115) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan cara atau perilaku yang diambil serta dipakai pimpinan untuk memberi pengaruh

terhadap lingkungan kerja dan perilaku anggota organisasi di bawahnya. Menurut Rivai (2003 : 64) Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik yang dipakai pimpinan untuk memberikan pengaruh pada aparatur dibawah naungannya sehingga sasaran organisasi dapat terwujud, dengan kata lain gaya kepemimpinan termasuk strategi dan pola perilaku yang seringkali digunakan oleh seorang pimpinan.

Robbins (2007: 432) memberikan pendapat terkait dengan gaya kepemimpinan yang merupakan kemampuan dalam mempengaruhi kelompok atau organisasi demi tercapainya tujuan dan sasaran yang termasuk pencerminan dari kinerja karyawan.

Fiedler (dalam Blanchard 1982 : 113) menyatakan gaya kepemimpinan berorientasi dengan perilaku tugas serta perilaku pengaruh. Dimana perilaku tugas merupakan upaya pemimpin dalam mengorganisasikan peranan masing-masing aparatur dan menetapkannya, kemudian menjelaskan kegiatan setiap aparatur mulai dari bagaimana menyelesaikannya, dimana dan kapan. Biasanya ditandai melalui upaya penetapan pola organisasi, komunikasi dan cara penyelesaian tugas dengan jelas serta rinci. Untuk perilaku pengaruh adalah upaya seorang pemimpin saat membina pengaruh personal antara pemimpin dengan aparatur

dibawah naungannya, biasanya dengan membuka obrolan atau komunikasi, kemudian mendukung secara sosio-emosional.

Indikator penelitian dalam pengukuran gaya kepemimpinan menggunakan empat dari enam indikator menurut H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), yaitu kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, dan kebutuhan tugas.

Lingkungan Kerja (X2)

Noah dan Steve (2012: 37) seluruh pengaruh yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Budi W. Soetjipto (2004: 87) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua unsur-unsur dan segala hal yang dapat berpengaruh pada organisasi secara tidak langsung maupun langsung yang nantinya dapat menghasilkan dampak baik atau buruk terhadap kinerja di dalam organisasinya.

Sedarmayanti (2009 :46) lingkungan kerja ialah semua alat dan bahan yang yang berada di lingkungan sekitar kita bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan atau kelompok. Indikator penelitian dalam pengukuran lingkungan kerja menggunakan indikator Sedarmayanti (2009 :46), yaitu fasilitas langsung, fasilitas perantara, pengaruh dengan rekan.

Hipotesis

Hipotesis Minor

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja organisasi.

Hipotesis Mayor

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi.

E. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan tipe penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:53) penelitian kuantitatif asosiatif mempunyai tujuan untuk mencari tahu hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan perhitungan formula slovin ukuran sampel yang digunakan dari total populasi 93 dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebanyak 75 responden. Jenis teknik pengambilan sampel yang akan dipakai pada penelitian ini merupakan jenis *Simple Random Sampling*. Teknik analisis yang digunakan, yaitu : analisis tabulasi silang atau uji *crosstab*, uji koefisien korelasi rank kendall, uji konkordansi W kendall, dan uji koefisien determinasi (KD).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Organisasi (Y)

Dari analisis tabulasi silang dikatakan adanya kecenderungan hubungan positif disebabkan titik diagonal mempunyai nilai terbesar, ketika implementasi gaya kepemimpinan bertambah baik maka rata-rata kinerja organisasinya juga semakin baik. Selanjutnya nilai signifikansi output dari uji korelasi rank *Kendall Tau-b* antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi yaitu pada angka 0.018 dimana $0.018 < 0.05$. sehingga dapat ditarik interpretasi terkait adanya hubungan yang signifikan atau nyata dari kedua variabel tersebut.

Selanjutnya terkait nilai korelasi koefisiensi melalui *Kendall Tau* untuk penentuan tingkatan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi berada di angka 0.270. Dimana 0.270 berada pada interval 0.20 – 0.399 dengan demikian bisa ditarik interpretasi bahwa terdapat hubungan dengan tingkatan lemah tapi pasti diantara gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

Kemudian berdasarkan hasil olah data arah hubungan pada variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi dapat ditentukan bernilai positif, yaitu pada angka 0.398. Sehingga dapat ditarik interpretasi bahwa terdapat hubungan

“positif” dari kedua variabel tersebut. Hubungan positif (searah) pada kedua variabel tersebut dapat didefinisikan jika gaya kepemimpinan bertambah baik maka kinerja organisasi dapat terus meningkat, begitu pula sebaliknya. Dapat diketahui nilai koefisiensi determinasi gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi yaitu pada angka 0.105 atau 10.5%. Sehingga dapat diinterpretasikan besaran pengaruh yang diberikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi sebanyak 10.5%. Sisanya sebanyak 89.5% berasal dari variabel lain diluar gaya kepemimpinan seperti budaya organisasi, aset organisasi, lingkungan kerja, manajemen sumber daya manusia, dan struktur organisasi.

Hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Organisasi (Y)

Dari analisis tabulasi silang dikatakan adanya kecenderungan hubungan positif disebabkan titik diagonal mempunyai nilai terbesar, ketika implementasi lingkungan kerja bertambah baik maka rata-rata kinerja organisasinya juga semakin baik. Selanjutnya nilai signifikansi output dari uji korelasi rank *Kendall Tau-b* antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja organisasi yaitu pada angka 0.001 dimana $0.001 < 0.05$. sehingga dapat ditarik interpretasi terkait adanya hubungan yang signifikan atau nyata dari kedua variabel tersebut.

Selanjutnya terkait nilai korelasi koefisiensi melalui *Kendall Tau* untuk penentuan tingkatan hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja organisasi berada pada angka 0.374. Dimana 0.374 berada pada interval 0.20 – 0.399, oleh karena itu dapat ditarik interpretasi bahwa adanya hubungan lemah tapi pasti antara lingkungan kerja dengan kinerja organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Kemudian berdasarkan hasil olah data arah hubungan pada variabel lingkungan kerja dengan kinerja organisasi dapat ditentukan bernilai positif, yaitu pada angka 0.374. Sehingga dapat ditarik interpretasi bahwa terdapat hubungan “positif” dari kedua variabel tersebut. Hubungan positif (searah) pada kedua variabel tersebut dapat didefinisikan jika lingkungan kerja bertambah baik maka kinerja organisasi dapat terus meningkat, begitu pula. Diketahui nilai koefisiensi determinasi lingkungan kerja dengan kinerja organisasi yaitu pada angka 0.158 atau 15.8%. Sehingga dapat diinterpretasikan besaran pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi sebanyak 15.8%. Sisanya sebanyak 84.2% berasal dari variabel lain diluar lingkungan kerja seperti budaya organisasi, aset organisasi, manajemen sumber daya manusia, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Koefisien konkordansi (*W Kendall*) yang dianalisis dari N atau total responden dari 75 responden dapat diketahui mendapatkan harga positif sebesar 0.273 dimana menunjukkan korelasi hubungan walaupun pada tingkat lemah tapi pasti antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja organisasi.

Hasil hipotesis nilai *Assymp.Sig.* jika kurang dari 0.05 maka bernilai signifikan, didapatkan nilai signifikansi sebanyak $0.000 < 0.05$ sehingga bisa dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan diantara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja organisasi.

Interpretasi pada data dapat digambarkan terkait hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja organisasi ditemukan korelasi berharga positif signifikan. Sehingga Hipotesis Mayor dapat diterima karena terdapat Hubungan positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Organisasi.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dari analisis tabulasi silang dikatakan adanya kecenderungan hubungan positif disebabkan titik diagonal mempunyai nilai terbesar, ketika implementasi gaya kepemimpinan bertambah baik maka rata-rata kinerja organisasinya juga semakin baik. Berdasarkan pada penentuan output nilai signifikansi, penentuan tingkatan hubungan atau keeratan dan arah hubungan dalam uji korelasi koefisiensi melalui *Kendall Tau* pada variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi dapat disimpulkan “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yakni positif (searah), signifikan dan bernilai lemah tapi pasti sehingga dinyatakan berhubungan”. Koefisien determinasi atau besaran pengaruh yang diberikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi sebanyak 10.5%. Sisanya sebanyak 89.5% berasal dari variabel lain diluar gaya kepemimpinan seperti budaya organisasi, aset organisasi, lingkungan kerja, manajemen sumber daya manusia, dan struktur organisasi.
2. Dari analisis tabulasi silang dikatakan adanya kecenderungan hubungan positif disebabkan titik diagonal

mempunyai nilai terbesar, ketika implementasi lingkungan kerja bertambah baik maka rata-rata kinerja organisasinya juga semakin baik. Berdasarkan pada penentuan output nilai signifikansi, penentuan tingkatan hubungan atau keeratan dan arah hubungan dalam uji korelasi koefisiensi melalui *Kendall Tau* pada variabel lingkungan kerja dengan kinerja organisasi dapat disimpulkan “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi yakni positif (searah), signifikan dan bernilai lemah tapi pasti sehingga dinyatakan berhubungan”. Koefisien determinasi atau besaran pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi sebanyak 15.8%. Sisanya sebanyak 84.2% berasal dari variabel lain diluar lingkungan kerja seperti budaya organisasi, aset organisasi, manajemen sumber daya manusia, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan.

3. Koefisien konkordansi (*W*) *Kendall* yang dianalisis dari *N* atau total responden dari 75 responden dapat diketahui mendapatkan harga positif sebesar 0.273 dimana menunjukkan korelasi hubungan walaupun pada tingkat lemah tapi pasti antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

dengan kinerja organisasi. Kemudian nilai *Assymp.Sig.* jika kurang dari 0.05 maka bernilai signifikan, didapatkan nilai signifikansi sebanyak $0.000 < 0.05$ sehingga bisa dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan diantara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja organisasi. Sehingga diinterpretasikan Hubungan positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Organisasi.

B. Saran

1. Aparatur yang bertugas diperlukan adanya pengawasan berkala baik langsung, tidak langsung, terjadwal, dan tidak terjadwal. Sehingga aparatur dapat memenuhi target dan arahan kerja yang diberikan, dengan sistem pengawasan yang mengacu pada standar kerja dinas. Evaluasi harus dijadwalkan secara rutin dalam meminimalisir ketidakmampuan pemenuhan target, apalagi pada dinas yang bekerja tidak menentu sesuai dengan peristiwa bencana yang tidak dapat dilihat dan bersifat *tentative*.
2. Peningkatan gaya kepemimpinan pada dinas, salah satunya dengan memberikan tugas yang sama adil agar tidak menyebabkan kecemburuan aparatur dengan aparatur lainnya akibat kurangnya tindakan pimpinan.

Pertegas kembali arahan dan lakukan perintah terstruktur sesuai dengan pedoman kerja dengan mengoptimalkan kedisiplinan aparatur yang ada. Berikan motivasi dan pengaruh yang bersifat mendorong serta membangun selama masa kerja berlangsung dapat dilakukan dengan tindakan langsung maupun tak langsung.

3. Peningkatan dan pengembangan lingkungan kerja seperti pimpinan secara langsung atau tidak langsung melakukan tindakan advokasi ke hirarki yang lebih tinggi dalam pemenuhan fasilitas. Hal ini dikarenakan perlengkapan fasilitas langsung dan perantara yang masih belum maksimal, serta peningkatan pengembangan kompetensi seperti diklat dan kegiatan lanjutan. Hal ini dalam upaya pemberian pelayanan publik prima terhadap masyarakat Kota Bekasi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afidhatul Fatah, 7101413292. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kendal*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
[Http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52](http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52)
- Almeida, V. A. De, Tridayanti, H., & Arif, M. (2019). The Effect Of Leadership Style And Work Environment On Employee Performance Of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste). *IJEED (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development)*, 3(1), 70–76.
[Https://doi.org/10.29138/ijeed.v3i1.951](https://doi.org/10.29138/ijeed.v3i1.951)
- Athirah Saidi, N. S., Michael, F. L., Sumilan, H., Omar Lim, S. L., Jonathan, V., Hamidi, H., & Abg Ahmad, A. I. (2019). The Relationship Between Working Environment And Employee Performance. *Journal Of Cognitive Sciences And Human Development*, 5(2), 14–22.
[Https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019](https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019)
- Bambang, V., & Sunuharyo, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 61, Issue 2).
- Dwivedi, O. P. / J. I. G. (1999). *From Bureaucracy To Public Management: The Administrative Culture Of The Government Of Canada*. University Of Toronto Press. E
- Gie, T. L. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. H. (2019). *The Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At PT Aneka Gas Industri Tbk*.
[Https://doi.org/10.4108/eai.24-10-2019.2290609](https://doi.org/10.4108/eai.24-10-2019.2290609)
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1982). *Management And Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Dalam *American Journal Of Industrial And Business Management* (4 Ed., Issue 06). Prentice-Hall.
[Https://doi.org/10.4236/ajibm.2018.86109](https://doi.org/10.4236/ajibm.2018.86109)
- Hughes, O. (2004). *Public Management And Administration : An Introduction* (3 Ed.). Palgrave Macmillan.

- Jay M. Shafritz Et Al. (2016). *Introducing Public Administration* (9 Ed.). Routledge.
- Keban, Y. T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori Dan Isu* (3 Ed.). Gava Media.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan*, 15(1), 33–48. <https://doi.org/10.29259/Jmbt.V15i1.5882>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mourao, P. R., & Martinho, V. D. (2019). Forest Fire Legislation: Reactive Or Proactive? *Ecological Indicators*, 104, 137–144. <https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2019.04.080>
- Nadeak, B. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Di Era 4.0*. UKI Press.
- Northouse, P. G. (2003). *Leadership : Theory & Practice* (3 Ed.). SAGE Publications Inc.
- Noviyanti, E., Syofyan, E., & Evanita, S. (2019). *The Effect Of Leadership, Work Motivation And Work Satisfaction On Performance Of Employees Of Education And Culture Department In Padang Pariaman*. 142–152. <https://doi.org/10.2991/Piceeba-19.2019.74>
- O’toole, L. J., & Meier, K. J. (T.T.). *Public Management Organizations, Governance, And Performance*. Diambil 19 Juni 2021, Dari www.cambridge.org/9781107004412
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects Of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Purnomo, E., & Herlina Saragih, M. J. (2016). *Teori Kepemimpinan Dalam ORGANISASI*.
- Rahayu, I. D., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 1–9. <http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id/index.php/jab/article/view/1688>
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (2 Ed.). Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2007). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (2 Ed.). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). *Management* (8 Ed.). Pearson Education.

- Sedarmayanti; (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sheard, G., Kakabadse, A., & Kakabadse, N. (2016). Leadership Teams: Developing And Sustaining High Performance. Dalam *Leadership Teams: Developing And Sustaining High Performance* (1 Ed.). Palgrave Macmillan.
<https://doi.org/10.1057/9780230239487>
- Sidik, W. W., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Halu, U., Dedy, O., Syaifuddin, T., & Oleo, U. H. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Effect Of Employment Ability, Employment Engagement And Work Motivation On Employee Performance). Dalam *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)* (Vol. 2, Issue 1).
<https://doi.org/10.33772/JUMBO.V2I1.8047>
- Sinungan, M. (2000). *Manajemen Dana Bank* (2 Ed.). Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor: A. Usmara (2 Ed.). Amara Books.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kualitatif Dan R And D. Dalam Sugiyono (Ed.), *Bandung: Alfabeta* (23 Ed.). Alfabeta.
- Suryadi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Penyelamatan Padam kebakaran (Ppk) Di Kota Palembang. *Economica Sharia*, 2, 89–100.
- Suyantiningsih, T., Haryono, S., & Holil, M. (2020). An Evidence Based Analysis Of Employee Satisfaction: The Effect Of Leadership, Work Environment And Motivation. *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29(6), 3708–3717.
<http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/15731>
- Torong, A. B. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Karo* [Universitas Sumatera Utara].
<http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/25601>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (3 Ed.). Rajawali Press.