

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Manyar Sabrangan, Kota Surabaya)**

Arnoldus Umbu Pati

Program Studi Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
arnolduspaty23@gmail.com;

Adi Soesiantoro

Program Studi Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
adi_soesiantoro@untag-sby.ac.id;

Yusuf Hariyoko

Program Studi Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
yusufhari@untag-sby.ac.id;

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: (1) Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantorkelurahan manyar sebrangan Surabaya, (2) Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan surabaya, (3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan surabaya dan (4) *lingkungan kerja* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor kelurahan manyar sebrangan surabaya, dengan sampel sebanyak 20 responden. Pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data digunakan oleh peneliti adalah analisis deskripsi, analisis regresi linear berganda, uji T, dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan Surabaya, (2) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan surabaya, (3) Motivasi secara oarsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan surabaya dan (4) *lingkungan kerja* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan kinerja*

A. PENDAHULUAN

Sebagai bentuk implementasi dari tuntutan globalisasi, pemerintah Indonesia telah memprioritaskan pengembangan Sumber daya Manusia sebagai salah satu pioner penerapan revolusi industri ke empat sesuai program pemerintah 2020-2024 yang bertajuk “pengembangan kompetensi sumber daya manusia sebagai fokus utama pembangunan nasional” (Mediaindonesia.com). Program ini diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang cerdas dan humanis baik dalam perusahaan maupun organisasi. Dalam upaya memaksimalkan tujuan organisasi diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi unggul (Marwansya, 2014; 4). Hal ini bertujuan untuk bisa mencapai goals, target dan sandart yang ditetapkan dalam organisasi tersebut. Tercapainya tujuan organisasi tersebut dapat dibuktikan dari kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi (Mangkuprawira et al, 2007:153). Kinerja menjadi berguna apabila kinerja tersebut berkaitan erat dengan tujuan organisasi dan memiliki standar yang dibutuhkan oleh organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses aktivitas mulai dari proses perencanaan sampai dengan pengawasan. Francisco et al. (2005), melakukan studi tentang perubahan orientasi kepemimpinan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dinyatakan perubahan orientasi pemimpin, yakni; melakukan transformasi nilai-nilai, menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Gilley et al. (2009) menyatakan, kepemimpinan yang efektif dalam perubahan organisasi menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Gaya yang diterapkan di dalam memimpin organisasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Gaya seorang pimpinan, merupakan gambaran langkah kerja yang harus diikuti oleh karyawan yang berada dibawahnya. Karakteristik perilaku dari seorang atasan, dapat berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya (Burns dalam Dewi, 2012:15). Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Dalam kasus Kelurahan Manyar sebrangan penerapan kepemimpinan transformasional belum berjalan dengan baik hal ini terbukti dari banyaknya pegawai yang pulang sebelum waktunya dan tidak diketahui oleh ketua lurah. Selain itu ketua lurah menurut pegawai jarang berada di kantor dengan informasi yang tidak jelas hal ini tentu berdampak pada tujuan Kelurahan Manyar sebrangan yang kehilangan arah sebagai kiblat masyarakat

Berdasarkan hasil observasi pertama pada tanggal 15 Agustus – 03 November 2022, ditemukan bahwa kinerja pegawai Kelurahan Manyar Sebrangan masih kurang efektif, hal ini bisa dilihat dari pegawai sering pulang lebih awal, kemudian, kurang responsive dalam melayani masyarakat dan banyak komplein dari masyarakat karena pemrosesan data yang sebenarnya singkat menjadi lama. Beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggungjawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas

pekerjaan. Pegawai kurang teliti dalam bekerja seperti saat mengagendakan surat pindah domisili, karena kurang ketelitian sehingga salah penempatan dalam buku agenda. Selain itu, masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya paham menggunakan komputer dengan baik, sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan.

Hasil studi terdahulu menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Chen, 2004: Mariatni, 2007: Anoop dan Lokman, 2009: Sudiarta, 2007: dan Stashevsky & Meni, 2006). Pada sisi lain, Xiaomeng dan Kathryn (2010), John dan Gregory (2012), Anne et al. (2008), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya beberapa studi menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi (Neal dan Griffin, 1999: Güngör, 2011: Costa et al. 2007: Clinton and Kohlmeyer, 2005: dan Grant et al. 2011). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (Surjosuseno, 2015; Years, 2019). Berdasarkan paparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti kembali pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai lurah manyar sebrangan

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kompetisi dunia kerja sangat ketat dari waktu ke waktu, lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan kinerja yang baik pula. Memahami pentingnya sumber daya manusia saat ini salah satu upaya pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia itu sendiri. Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simulta mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan Manyar Sabrangan yang didukung teori berikut.

Teori kinerja (job performance)

Teori tentang kinerja (job performance) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. As'addalam Harsuko (2011) mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

Perubahan kepemimpinan dapat dilakukan dengan menjadikan perilaku manajemen sebagai mode, menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan dan keyakinan sesuai dengan kepemimpinan yang diinginkan, menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, mengubah system penghargaan dengan nilai-nilai baru, menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, melalui rotasi jabatan dan meningkatkan kerjasama kelompok. Sedangkan lingkungan kerja memberikan rasa nyaman pegawai dalam bekerja serta menjadi

pelengkap dalam bekerja dalam hal sarana-prasarana yang disediakan sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi.

Kinerja

Mangkuprawira et al (2017:153) menerangkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil dari sebuah proses pekerjaan tertentu yang berdasarkan perencanaan pada waktu dan tempat pekerja dan perusahaan. Marwansyah, (2010:228) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian atau prestasi individu yang berkaitan dengan kewajiban-kewajiban pekerjaan yang diberikan kepadanya. kinerja juga dilihat sebagai penggabungan hasil kerja (sasaran yang dituju) dan kompetensi (proses individu mencapainya). Levinson (dalam Marwansyah, 2010:229) menerangkan bahwa kinerja atau biasa disebut unjuk kerja merupakan prestasi individu terhadap kewajiban-kewajiban pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Teory artribusi (Expectancy theory)

Teory Atribusi adalah sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Fritz Heider (1958) pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri (Luthans dalam Menezes, 2008), yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal. Mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi (Robbins, 1996).

Gaya Kepemimpinan Tranformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut, oleh karena itu Yukl (2010:316) mengemukakan beberapa pedoman untuk pemimpin transformasional, yaitu:

1. Menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik
2. Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dipercaya
3. Bertindak secara rahasia dan optimis
4. Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut
5. Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai- nilai penting Memimpin dengan memberikan contoh
6. Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu

Motivasi

Handoko, (2015:249-250) menyatakan bahwa, motivasi adalah sebuah aktivitas yang mengakibatkan, menyalurkan serta memelihara perilaku dari manusia tersebut, situasi yang mana mendukung seseorang untuk membangkitkan keinginan dalam melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Menurut Uno (2007) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan

eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis, (2007:113), motivasi dapat diartikan sebagai rangsangan terhadap seorang individu untuk melakukan sesuatu dengan cara serta berguna untuk mencapai sebuah tujuan.

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi

Menurut Uno (2009:73) indikator motivasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang terdiri atas:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang

Motivasi eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar seorang individu, terdiri dari:

1. Selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
3. Melakukan pekerjaan dengan ingin memperoleh insentif
4. Bekerja dengan harapan mendapatkan perhatian

Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito, 2006 (dalam Nuryasin, et al, 2016:18) mengemukakan yang dimaksud dari lingkungan kerja adalah hal-hal yang berada di sekitar seorang karyawan dan hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut saat menjalankan tugasnya. Indikator lingkungan kerja.

C. METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode survei. Sugiyono (2017:23), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017:48) metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk memperoleh data yang terjadi di masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lurah sebrangan kota Surabaya.

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan penelitian guna memperoleh data penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Kelurahan Manyar Sebrangan Surabaya yang terletak di Jalan Manyar Kertoadi 14 Kecamatan Mulyorejo Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur. Alasan pemilihan lokasi penelitian:

1. Berdasarkan pengamatann yang dilakukan pada observasi awal terlihat bahwa

adanya penurunan kinerja yang signifikan selama kurang lebih 2 tahun belakangan yang diakibatkan oleh faktor kepemimpinan yang tidak berjalan dengan baik, kemudian motivasi kerja pegawai yang menurun drastis serta kemampuan pegawai yang kurang dalam mengoperasikan komputer dan lingkungan kerja yang kurang kondusif baik secara fisik maupun non fisik.

2. Fenomena yang dialami kelurahan manyar sebrangan dalam hal ini kemerosotan dalam hal kinerja merupakan kondisi ideal untuk dijadikan tempat penelitian.
3. Adanya keterbukaan dari pihak kelurahan manyar sebrangan terhadap pelaksanaan penelitian.

Hipotesis

Berikut adalah hipotesis yang akan diajukan oleh peneliti

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja
H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

H4 : Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja

Identifikasi Variabel

Variabel adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:66). Ada 2 macam variabel yakni:

Variabel Independen

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono 2017:68). Variabel independen dalam penelitian ini yakni gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3).

Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2017:68). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y).

Skala pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala ordinal yang bertujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel – variabel tertentu dapat diukur oleh Instrument pengukuran dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. linkert, menurut Sugiyono (2012,198) instrumen dengan skala linkert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Skala Likert terdapat tingkat pengukuran, yaitu titik 1 sampai 4 yang artinya tingkat pengukuran setiap item pernyataan di kuesioner. Jawaban responden pada tiap item kuesioner mempunyai nilai dimana nilai 1 dikatakan nilai sangat tidak setuju dan nilai untuk titik 4 dikatakan nilai sangat setuju.

D. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan

manyar sebrangan Surabaya. Responden yang dipilih merupakan pegawai kelurahan manyar sebrangan Surabaya sebanyak 20 orang pegawai.

Berdasarkan analisis deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas pegawai kelurahan manyar sebrangan adalah laki-laki dengan presentase 60%, usia mayoritas yakni 31-50 tahun dengan presentase 60% dan berdasarkan penghasilan mayoritas pegawai yang bekerja di kantor kelurahan manyar sebrangan memiliki penghasilan sebesar > Rp 3.000.000 juta atau dengan presentase 60%.

Hasil uji instrumen diperoleh seluruh item dan instrumen pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan valid dan reliabel karena r hitung lebih besar dari rtabel 0,444 dan memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik berdasarkan variabel dependent dan independent diperoleh hasil bawah semua variabel berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$. uji multikolinearitas menggambarkan menunjukkan hasil tidak adanya gangguan multikolinearitas karena nilai VIF dan tolerance pada masing-masing variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$. dan uji heteroskedastisitas dan dalam uji heteroskedastisitas disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya pada ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji statistic diperoleh berdasarkan tabel uji F IV. nilai F hitung sebesar 35,899 dengan tingkat sig 0,000b. Nilai F hitung lebih besar dari Ftabel yaitu $35,899 > 3,20$ dan nilai signifikansi dari hasil yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000b < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Sebrangan Surabaya. artinya semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasi, semakin tinggi motivasi pegawai dan semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin memuaskan juga kinerja dari pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan Surabaya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai thitung sebesar 0,785 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2.120 ($0,785 < 2.120$). Diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,444 ($0,444 < 0,05$). dan motivasi dengan nilai thitung sebesar 0,380 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2.120 ($0,380 < 2.120$). Diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,709 ($0,709 < 0,05$). menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan. sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan Surabaya dengan nilai thitung sebesar

5.040 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2.120 ($5.040 < 2.120$). Diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$).

Peneliti meyakini alasan secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan Surabaya dikarenakan

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan, keterlibatan, kepuasan kerja, dan produktivitas secara keseluruhan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang negatif atau tidak sehat dapat menyebabkan kinerja menurun, semangat kerja menurun, dan tingkat turnover meningkat. Faktor lain yang bisa disimpulkan dari hasil penelitian ini yakni lingkungan kerja ditunjang dengan beberapa faktor lain seperti Motivasi dan Keterlibatan: Lingkungan kerja yang positif yang memupuk kepercayaan, pengakuan, dan peluang untuk tumbuh dan berkembang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan ditantang, mereka lebih cenderung berkomitmen pada pekerjaan mereka dan melakukan yang terbaik. Selain itu Gaya Kepemimpinan dan Manajemen: Praktik kepemimpinan dan manajemen yang efektif secara signifikan memengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang kuat dan suportif yang memberikan arahan yang jelas, umpan balik yang teratur, dan peluang untuk berkembang dapat menginspirasi karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif. Sebaliknya, kepemimpinan dan manajemen mikro yang buruk dapat berdampak negatif pada moral dan kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantorkelurahan manyar sebrangan surabaya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 5 gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan surabaya
- 6 gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan surabaya
- 7 motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan surabaya
- 8 lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan manyar sebrangan surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Amalia, Nurul M R & Indartono, Setyabudi, (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman*. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Rineka Cipta

- Bawintil, F. K., Saerang, I. S., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Bukhari & Pasaribu, Sjahril E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89-103.
- Chen Li Yueh. (2004). *Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors an Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance at Small and Midlle sized Firms of Taiwan*. The Journal of American Academy of Busines.Cabridge. Vol. 6. No. 4. Pp. 432-438.
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss*. Semarang: BadanPenerbit Undip.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Jilid 1. Edisi 4Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasan, M Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Materi Statistika 1 (Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua. Pt. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Siti M & Bahri, Syaiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71-80.
- Hermawan. (2009). *Penelitian Bisnis (Paradigma Kuantitatif)*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia (GRASIND)