



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Djuariyah

NPM. 21901081154



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan hubungan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan dengan menggunakan *purposive sampling* dengan rumus slovin dan didapatkan hasil sebanyak 41 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji instrumen (Uji validitas dan Uji reliabilitas), Uji normalitas, Uji asumsi klasik (Uji multikoleritas dan Uji heterokedastisitas), Uji hipotesis (Uji F dan Uji t), Uji koefisien determinasi pengolahan data menggunakan *software* SPSS 14.0.

Pada hasil akhir evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) instansi pada Kota Pasuruan akan berupaya untuk ditingkatkan lagi demi mencapai suatu kinerja yang lebih baik lagi guna meningkatkan kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketetapan waktu yang diberikan. Terutama pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan dan dipergunakan sesuai dengan fungsinya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan loyalitas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and describe the relationship between leadership style, work environment, and loyalty to employee performance. This research method uses quantitative methods. This type of research is explanatory research.

The sample in this study were employees of the Pasuruan City DPRD Secretariat Office using purposive sampling with the slovin formula and the results obtained were 41 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used in this study is instrument test (validity test and reliability test), normality test, classic assumption test (multicollarity test and heteroscedasticity test), hypothesis test (F test and t test), test the coefficient of determination of data processing using SPSS software 14.0.

In the final results of the evaluation of the Government Agency Performance Report (LKJIP) agencies in Pasuruan City will try to improve again in order to achieve even better performance in order to improve the performance of employees in completing tasks in accordance with the allotted time. Especially the Pasuruan City DPRD Secretariat Office will make every effort to create a conducive work environment and provide work facilities needed and used according to their functions.

The results of this study indicate that leadership style, work environment, and loyalty simultaneously influence employee performance. Leadership style partially has a significant effect on employee performance, work environment partially has no significant effect on employee performance, and loyalty partially has no significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Loyalty, and Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berfikir kedepan, cerdas, dan inovatif dengan memiliki semangat tinggi dalam menghadapi perkembangan zaman. Proses kegiatan suatu organisasi pastinya akan mengalami suatu hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya dengan upaya meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, dimana kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi dan tugas-tugasnya untuk memberikan motivasi yang dapat berkomunikasi dengan baik di lingkungan kerja para pegawai.

Kinerja mengacu pada sebuah hasil ketika orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu digabungkan dengan tujuan untuk memberikan hasil yang spesifik, kinerja adalah hasilnya. Menurut Payaman (2011:15), menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka perwujudan tujuan perusahaan. Perusahaan maupun instansi wajib untuk mengawasi kinerja pegawai dikarenakan pegawai merupakan aset yang dapat berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Perusahaan yang tidak menjaga

maupun mengelola kinerja pegawainya kemungkinan akan menghadapi ketidakpatuhan hingga penyimpangan kinerja pegawai yang mampu menghambat perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Disamping itu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan suatu organisasi untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi peranan penting bagi pegawainya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin. Kemajuan dan perkembangan kinerja pegawai tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Peranan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi.

Menurut Thoha (2010:118), mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin, dkk (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai memiliki hubungan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga diharapkan

akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja pegawai tergantung kepada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan, dan mengawasi pegawainya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Seorang pemimpin harus memiliki sifat fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh setiap individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan begitu, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi untuk melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat kepada bawahannya. Hal ini sejalan dengan menumbuhkan komitmen organisasi dari diri pegawai sehingga, pemimpin dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan keefektifan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemimpin bukanlah satu-satunya penunjang keberhasilan suatu perusahaan tanpa adanya interaksi yang baik dan partisipasi dari pegawai dalam memberikan *take and give* antar keduanya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut Gibson (2011:48) menyatakan bahwa selain manusia, lingkungan kerja termasuk sebagai variabel sumber daya dalam lingkungan organisasi yang berperan penting dalam mendukung kinerja, sehingga kinerja para pegawai dapat ditingkatkan. Dengan demikian, keberadaan lingkungan kerja juga tidak dapat diabaikan. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dalam mempengaruhi kinerja pegawai harus diperhatikan oleh suatu perusahaan atau instansi. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan

memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti perusahaan atau instansi tersebut telah menunjukkan kepada pegawai bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan. Menurut Amstrong (2012:91), lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain kerja pekerjaan, kondisi kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja serta perlakuan pemimpin kepada bawahan. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong semangat kerja pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif dan dapat menurunkan semangat kerja yang disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan terganggu.

Setiap individu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungannya untuk mendukung prestasi kerja yang nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliani dan Suprayoga (2021) mengatakan bahwa pencapaian tujuan perusahaan atau instansi tidak terlepas dengan kinerja pegawai yang juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan atau instansi sangatlah penting untuk menjaga kestabilan suasana kerja pegawai agar selalu baik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Lingkungan kerja sebagai rangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang

terdiri dari faktor faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Maka dari itu, diusahakan agar menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena akan berdampak pada kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja pegawai menurun.

Disisi lain, loyalitas kerja seorang pegawai sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan suatu kinerja yang diberikan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja pegawai, perusahaan dapat berjalan dengan baik jika loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena loyalitas kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan. Pegawai menjadi aset yang sangat penting menjadi faktor kesuksesan pada sebuah perusahaan atau instansi. Oleh sebab itu, perusahaan juga harus mempersiapkan strategi untuk mempertahankan pegawainya, seperti menghadirkan lingkungan kerja yang baik untuk menambahkan semangat bekerja, pemberian apresiasi kepada pegawai sehingga, pegawai akan lebih merasa dihargai atas kerja kerasnya yang telah dilakukan.

Menurut Siswanto (2003:214) menjelaskan bahwa, loyalitas karyawan merupakan tekad dan kesanggupan karyawan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab agar tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan melalui sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Namun, tidak mudah untuk menumbuhkan rasa loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya, pegawai yang memiliki loyalitas rendah terhadap suatu perusahaan akan mengganggu kinerja perusahaan tersebut. Jika pegawai sudah tidak loyal terhadap suatu perusahaan maka, pegawai tidak akan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmayunita, dkk (2021) menjelaskan bahwa saat ini pengertian loyalitas bukan lagi merujuk pada kemampuan pegawai menjalankan tugas-tugas serta kewajiban yang sesuai dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan atau instansi. Hubungan antara loyalitas terhadap kinerja pegawai yaitu dapat mendorong produktivitas. Dengan begitu, pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan membantu perusahaan untuk terus tumbuh dan membuat pegawai selalu siap serta mampu bekerja lebih keras tanpa ada paksaan. Dengan begitu, pegawai akan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas pegawai merupakan berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan suatu lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara

pemerintahan daerah yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas, wewenang, dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan. DPRD mempunyai tiga fungsi yaitu :

- (1) Legislasi, yang berkaitan dengan pembentukan Peraturan Daerah;
- (2) Anggaran, kewenangan dalam hal anggaran daerah (APBD);
- (3) Pengawasan, kewenangan mengontrol pelaksanaan Peraturan Daerah dan peraturan lainnya, serta kebijakan Pemerintah Daerah.

Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan memiliki tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Adapun fungsi dari sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugasnya yaitu : (1) Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD; (2) Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD; (3) Memfasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD; serta (4) Penyediaan dan pengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Setiap instansi pada umumnya mengharapkan agar sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam mengukur dan meningkatkan kinerja sebagai upaya peningkatan akuntabilitas kinerja, setiap instansi perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan ukuran

keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Nilai hasil akhir evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) sesuai dengan nomor Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan dalam dilihat dari skema dibawah ini :



Gambar 1. 1 Tingkatan Hasil Evaluasi SAKIP

Sumber : <https://pasuruankota.go.id>, 2021

Pada skema di atas dapat dilihat bahwa kinerja instansi pemerintah di Kota Pasuruan masuk pada angka 61-70 yang mana dapat dikatakan baik, dengan akuntabilitas kinerja yang sudah baik memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu adanya sedikit perbaikan. Akuntabilitas sendiri merupakan perwujudan kewajiban dari suatu instansi

pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan program atau kegiatan yang telah diamanatkan oleh para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran kinerja yang telah ditargetkan. Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kota Pasuruan, diambil dari RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Kota Pasuruan tahun 2016-2021 yang telah ditetapkan, yaitu Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 6 tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pasuruan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target setiap indikator dengan realisasinya, kemudian dilakukan perhitungan yang nantinya akan diketahui selisih atau celah kinerja (*performance gap*). Selanjutnya akan dilakukan evaluasi guna mendapatkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang (*performance improvement*). Oleh karena itu, instansi pemerintahan dituntut untuk dapat melakukan pekerjaannya secara efektif, efisien, serta profesional yang memiliki komitmen tinggi untuk memajukan dan meningkatkan suatu organisasi.

Pada hasil akhir evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) instansi pada Kota Pasuruan akan berupaya untuk ditingkatkan lagi demi mencapai suatu kinerja yang lebih baik lagi guna meningkatkan kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketetapan waktu yang diberikan. Terutama pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif serta menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan dan dipergunakan sesuai dengan fungsinya, dikarenakan pada saat ini fasilitas yang tersedia di Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan masih kurang memadai yang nantinya akan menghambat dan menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pasuruan terletak di Jl. Balaikota No.11, Kandang sapi, Kec. Panggungrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67125. Dari fenomena diatas dapat dilihat bahwa salah satu instansi pemerintahan di Kota Pasuruan yang masuk dalam indikator baik dalam penilaian dan pengukuran kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan untuk menumbuhkan semangat kerja didalam diri pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu meningkatkan kinerja pegawai dan kemudian akan menimbulkan loyalitas, bagaimana pegawai memiliki sikap loyal, dan patuh terhadap instansi untuk melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan?
4. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.

4. Untuk mengetahui loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat, terutama terhadap instansi tersebut dan juga kepada peneliti selanjutnya.

1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan terutama dalam hal kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai visi misi instansi di masa mendatang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, bahan referensi, dan memberikan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 41 responden yang merupakan pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan tanggung jawab seorang pemimpin kepada bawahannya. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja dengan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas bekerja merupakan suatu keadaan dimana pegawai melakukan aktivitas ditempat pegawai bekerja dengan lingkungan yang nyaman, aman, dan kondusif maka akan meningkatkan suatu kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan

fisik seperti ruang kerja dan peralatan kerja, dan lingkungan non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama pegawai. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Loyalitas dengan indikator taat pada peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan untuk bekerja, dan suka terhadap pekerjaan yaitu sikap yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai untuk membela instansi agar tetap bekerja sesuai dengan aturan yang diciptakan guna menghasilkan kinerja yang terbaik untuk instansi. Pada hasil uji hipotesis (uji t) menyatakan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk memecahkan persoalan turunnya loyalitas kerja pegawai, maka instansi harus menemukan penyebab dari turunnya loyalitas dan sikap kerja para pegawai, kemudian dilakukan evaluasi agar tingkat produktivitas kinerja pegawai meningkat dan mempercepat proses pencapaian tujuan instansi.
4. Kinerja pegawai dengan indikator daya tanggap, kompetensi, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama antar pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan instansi.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu :

1. Dalam penelitian ini yang dilakukan penulis hanya meneliti tentang variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas yang hanya mempengaruhi 36,4% terhadap kinerja pegawai. Sisanya 63,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel penelitian ini, sehingga terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini belum mampu mengungkapkan secara detail variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Peneliti memiliki keterbatasan waktu dalam penyebaran kuesioner penelitian ini yakni mulai tanggal 6 – 9 bulan Desember 2022.

5.3 Saran

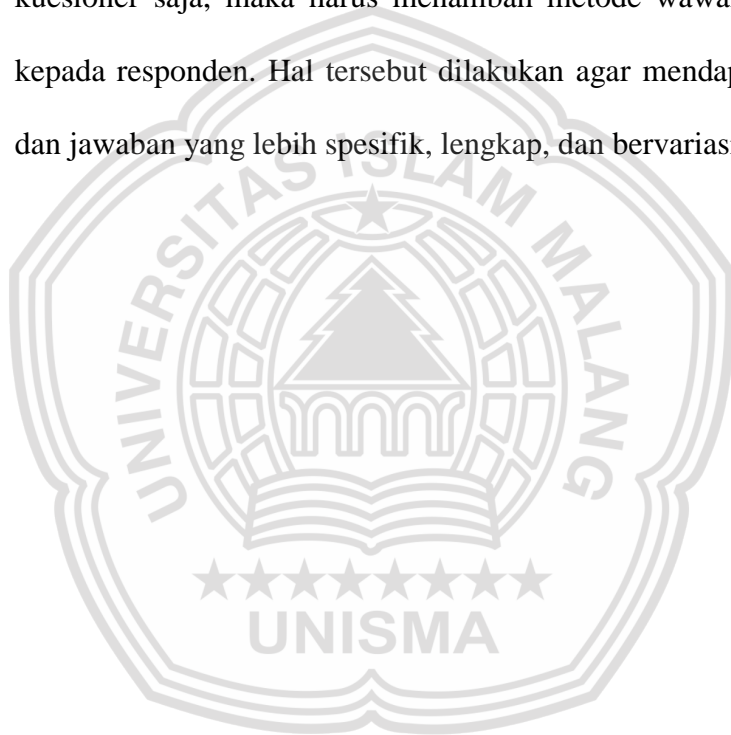
Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan
 - a. Kinerja dijelaskan bahwa kompetensi memiliki nilai terkecil daripada indikator lainnya, pegawai memiliki pengetahuan serta keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan disarankan pada pegawai Kantor

Sekretariat DPRD Kota Pasuruan untuk meminta penjelasan lebih detail kembali kepada atasan atau bertanya kepada rekan kerja jika masih belum memahami pekerjaan yang diberikan untuk diselesaikan dengan target waktu yang telah ditentukan.

- b. Gaya kepemimpinan dijelaskan bahwa kemampuan memotivasi memiliki nilai terkecil daripada indikator lainnya, disarankan untuk lebih memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya agar dapat meningkatkan semangat serta mendorong kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan demi mencapai suatu target instansi.
- c. Lingkungan Kerja dijelaskan bahwa tersedianya fasilitas memiliki nilai terkecil daripada indikator lainnya, disarankan untuk menambah atau memperbaiki fasilitas agar dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja dan membuat pegawai nyaman dalam bekerja sehingga, akan meningkatkan produktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- d. Loyalitas dijelaskan bahwa suka terhadap pekerjaan memiliki nilai terkecil daripada indikator lainnya, disarankan agar pegawai mendapat penghargaan atau *reward* guna mengapresiasi hasil kerja pegawai atau memberikan bonus dengan begitu pegawai akan lebih bersemangat dan lebih meningkatkan loyalitas kerja pegawai terhadap instansi.

2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan dapat menambah ataupun mengembangkan penelitian ini dengan melihat banyak referensi yang digunakan dalam menambahkan variabel yang digunakan.
 - b. Diharapkan dalam metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner saja, maka harus menambah metode wawancara mendalam kepada responden. Hal tersebut dilakukan agar mendapatkan informasi dan jawaban yang lebih spesifik, lengkap, dan bervariasi ke depannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong dan Baron. 2012. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Arifin., Syaiful Bahri., & Sjahril Effendi. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Armadita, Deviyanti Putri. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Athar, H. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT.
- Buchari, Alma. 2017. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Budiarta, I Made., I Gusti Agung Ngr Gd Eka Teja Kusuma., & I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dinarwati. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo*. Widyaiswara PBSDM Kemendagri Regional Makassar.
- Djalante, Andi., Ahmad Firman., & Mustaman. 2022. *Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan, dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang*. Program Pascasarjana. ITB Nobel Indonesia Makassar.
- Fauzan, Muhammad Oceano. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

- Fraser, T.M. 1993. *Human Stress Work and Job Satisfaction (Terjemahan)*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Gibson, J. 2011. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Semarang: Bina Pura Aksara.
- Hadrawi, Husnia., Masdar Mas'ud., & Badarudding. 2022. *Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng*. Literasi Jurnal Magister Nobel Indonesia.
- Hasan, Junaidi. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Perintis Perkasa Medan*. Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2021, 3.1: 77-86.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Sumber Daya Manusia Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrianto, Aldy Purnama., Mochamad Syaharudin., & Budi Nurhardjo. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Irham, Fahmi. 2017. *Manajemen Kepemimpinan*. Cetakan ke-empat, Alfabeta: Bandung.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusumayanti, Keki., Sri Langgeng Ratnasari., & Lukmanul Hakim. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*. Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan.
- Letsoin, Vinca Regina., dan Sri Langgeng Ratnasari. 2020. *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau Kepulauan.
- Nanus, Burt. 2012. *Kepemimpinan Visioner: Menciptakan Kesadaran akan Arah dan Tujuan di dalam Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Nawawi. 2014. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Nitisemito, Alex. 2013. *Management Personalia. Manajemen SDM*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. 2011. *A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality*. Journal of Advance in Management.
- Nurmayunita., Rini Elfina., & Dewi Permatasari. 2021. *Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota (PEMKO) Batam*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibnu Sina.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Payaman J, Simanjutak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pemerintah Kota Pasuruan. 2021. *Laporan Kerja Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) 2021*. Pemerintah Kota Pasuruan, Pasuruan. 88 hal.
- Peraturan Daerah (PERDA). 2016. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pasuruan Tahun 2016-2021*. No.6. Pemerintah Kota Pasuruan. Pasuruan.
- Peraturan Walikota (PERWALI). 2022. *Peraturan Walikota (PERWALI) tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah*. No.3. BKD Kota Pasuruan. Pasuruan.
- Reitz, H, Joseph. 1977. *Behavior in Organization*. Illinois: Richard D. Irwin Inc.
- Republik Indonesia. 2015. *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan*. No.12. PERMENPAN. Jakarta.
- Richard L, Daft. 2005. *The Leader Experience*. USA: Thomson Corporation.
- Sarwoto. 2011. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siswanto, S. 2003. *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofiyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi.
- Subaris dan Haryono. 2014. *Hygiene Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke-1, Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, Ahmad., Ismilasari., & Jumawan Jasman. 2021. *Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wokas, Natalia., Lucky O.H Dotulong., & Regina Saerang. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Wursanto. 2013. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Yuliani, Indah., & Suprayoga. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universtas Wijaya Putra.



Yuningsih, Nining., Adi Maryadi., Adibah Yahya., & Nitis Sekar Kinanthi. 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Universitas Pelita Bangsa.

Zulfikri, Kemas., dan Trisninawati. 2022. *Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TIKI Palembang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang.

