

## Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kuta, Badung-Bali: Pendekatan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Suasana Kerja

Ida Bagus Gede Udiyana, Ni Made Eni Indra Yanti, Ni Nyoman Seri Astini, Ni Ketut Laswitarni, I Nyoman Parta dan Ida Bagus Ngurah Wimpascima

*Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Handayani Denpasar, Bali-Indonesia*

\*Email-correspondence: [udiyanaidabagus63@gmail.com](mailto:udiyanaidabagus63@gmail.com)

### How to cite (in APA style):

Udiyana, I. B. G., Yanti, N. M. E. I., Astini, N. N. S., Laswitarni, N. K., Parta, I. N., & Wimpascima, I. B. N. (2023). Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kuta, Badung-Bali: Pendekatan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Suasana Kerja. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 22(2), pp.176-185. <https://doi.org/10.22225/we.22.2.2023.176-185>

### Abstract

*The purpose of this study was to determine and analyze the leadership style, motivation, and work atmosphere influence on the performance of head-village Office employees, partially and simultaneously. This research was conducted at the Kuta Village Office, Badung Regency with a sample size of 36 people. The data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests and F tests assisted by the SPSS program. The results of this study indicate that partially and simultaneously leadership style, work motivation and work atmosphere have a positive and significant effect on employee performance at the Kuta Village Office, Badung-Bali. So that in an effort to improve employee performance it is recommended that leaders need to involve subordinates in making decisions, give awards to outstanding employees and create a conducive work atmosphere.*

**Keywords:** Leadership style; work motivation; work atmosphere; employee performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi, dan suasana kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan, secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Kuta Kabupaten Badung dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F dibantu dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta, Badung-Bali. Sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar pemimpin perlu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi dan menciptakan suasana kerja kondusif.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan; motivasi kerja; suasana kerja; kinerja pegawai

## I. PENDAHULUAN

Kelurahan Kuta merupakan daerah terkenal, dan memiliki branding sebagai cikal bakal destinasi wisata khususnya destinasi wisata Pantai, sehingga menjadi wilayah Internasional dan berbaurnya penduduk local, pendatang dari berbagai daerah di Indonesia, wisatawan Nusantara dan wisatawan asing. Misi dan tugas utamanya menyelenggarakan pelayanan public tentang pembangunan dan pemerintahan. Pegawai kantor Kelurahan Kuta diharapkan dapat bekerja secara optimal dan dapat berperan dalam pelaksanaan program pembangunan pemerintah dan kesejahteraan masyarakat, khususnya dalam hal pelayanan pengelolaan kependudukan. Sebagai instansi pelayanan public dalam upaya memberikan kualitas pelayanan prima dan berkelanjutan, maka factor utama adalah peranan strategis aparaturnya kelurahan, diharapkan mampu memberikan rasa aman, ketenangan, kedamaian dan kepastian hukum bagi penduduk dan wisatawan Untuk mencapai tujuan telah ditetapkan, kantor kelurahan akan melakukan upaya secara terus menerus untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan cara melalui gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan suasana kerja yang

dapat memenuhi harapan pegawai.

Pencapaian kinerja maksimal juga dapat dipengaruhi oleh suasana kerja yang baik. Menurut (Udiyana, 2003) apabila suatu perusahaan/organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang baik maka kinerja pegawai akan baik pula. Suasana kerja merupakan faktor akan menggerakkan tingkat motivasi kerja tinggi dan didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik sehingga akan berdampak pula dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa hasil pengamatan serta prasarvei telah dilakukan peneliti di kantor Kelurahan Kuta, yaitu: (1).Gaya kepemimpinan di kantor tersebut cenderung bergaya Top Down artinya keputusan kebijakan dilakukan pimpinan hanya sepihak.(2).Pemimpin tidak melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, sehingga kerap kali menimbulkan indikasi bahwa pendapat bawahan dirasa tidak penting untuk didengar. (3) Pemimpin kurang mampu dalam memotivasi pegawai untuk bisa lebih maju. (4) Suasana kerja kurang harmonis, sering adanya konflik antar pegawai, kecemburuan sosial antar pegawai

Selanjutnya terkait dengan adanya fenomena terjadi di Kantor Kelurahan Kuta yaitu penurunan kinerja pegawai merupakan dampak dari menurunnya motivasi kerja, menurunnya moral kerja, dan menurunnya suasana kerja baik secara kuantitatif dan kualitatif. Selain itu gaya kepemimpinan para pemimpin di kantor tersebut cenderung bergaya *Top Down*, pemimpin menginginkan para pegawainya bekerja secara profesional. Gaya kepemimpinan *Top Down* adalah gaya pemimpin memusatkan segala keputusan dan kebijakan diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas telah diberikan.

Salah satu indikator bisa digunakan untuk melihat kinerja pegawai adalah presentase tingkat kehadiran atau absensi pada pegawai Kantor Kelurahan Kuta, dimana tingkat presentase kehadiran pada pegawai Kantor Kelurahan Kuta, dapat dilihat mengalami fluktuasi tiap bulannya menunjukkan kinerja karyawan masih tergolong cukup dan perlu ditingkatkan. Untuk tingkat kehadiran baik dan kinerja pegawai tinggi apabila presentase tingkat kehadiran sebesar 100%, tetapi tingkat persentase kehadiran pada Kantor Kelurahan Kuta adalah sebesar 97,25% yaitu belum berkaterogi baik. Berdasarkan situasi dan kondisi tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dn Suasana Kerja terhadap Kinerja pegawai kantor kelurahan Kuta, Badung-Bali.

## II. HIPOTESIS DAN KERANGKA BERPIKIR

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Kuta.

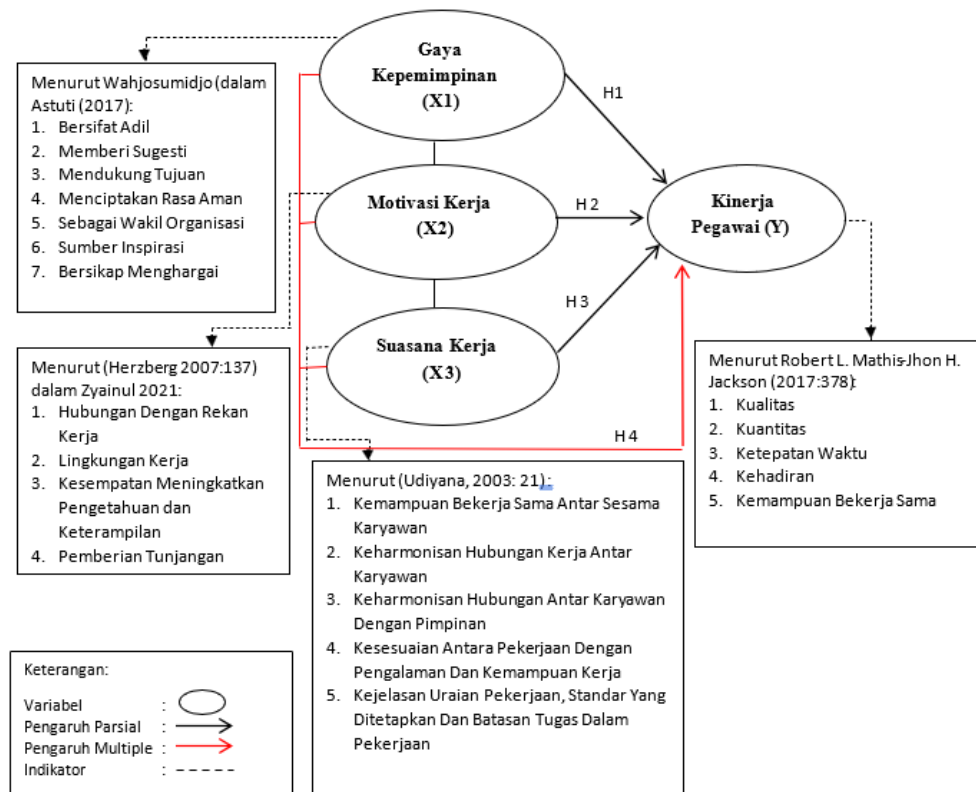
H<sub>2</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Kuta

H<sub>3</sub>: Suasana Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Kuta

H<sub>4</sub>: Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Suasana Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Kuta

### Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### III. METODE

#### Obyek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan suasana kerja sebagai variable bebas dan kinerja pegawai sebagai variable terikat. Sedangkan responden penelitian adalah Seluruh Pegawai Kantor Kelurahan Kuta. Subjek penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan Kuta-Badung, berlokasi di Jalan Raya Kuta No. 02 Kuta, Badung-Bali

#### Operasional Variabel

##### Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan dari suatu perwujudan tingkah laku seseorang dapat dipraktikkan dan dipelajari dalam penerapan dan disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut (Wahjosumidjo, 2017), digunakan pada penelitian ini sebagai berikut: 1). Bersifat Adil 2). Memberi Sugesti 3). Mendukung Tujuan 4). Menciptakan Rasa Aman 5). Sebagai Wakil Organisasi 6). Sumber Inspirasi 7). Bersikap Menghargai

##### Motivasi Kerja (X2)

Dalam penelitian ini dimaksud motivasi adalah suatu perbuatan usaha untuk menggerakkan dan mendorong orang lain agar mereka mau bekerja sama dalam melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan menjadi tujuan, sampai kebutuhan itu terpuaskan kemudian digantikan dengan tujuan-tujuan yang lainnya. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Herzberg, 2007) dalam Zyainul 2021 sebagai berikut: 1). Hubungan Dengan Rekan Kerja dan Atasan 2). Lingkungan Kerja 3). Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan 4). Pemberian Tunjangan.

##### Suasana Kerja (X3)

Apabila suatu perusahaan/organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang baik maka hasil

kerjapun akan baik pula. Suasana kerja merupakan faktor yang akan mengerakan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Suasana kerja yang baik seperti misalnya adanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan maupun karyawan dengan pimpinan di Kantor Kelurahan Kuta melalui pembagian kerja yang baik, saluran tugas dan tanggungjawab yang jelas akan dapat menciptakan kinerja kerja yang baik pada karyawan. Indikator suasana kerja adalah sebagai berikut (Udiyana, 2003): 1). Kemampuan bekerja sama antar sesama karyawan. 1) Keharmonisan hubungan kerja antar karyawan, 2) Keharmonisan hubungan antara karyawan dengan pimpinannya, 3) Kesesuaian antara pekerjaan dengan pengalaman dan kemampuan kerja, 4) Kejelasan uraian pekerjaan, standar-standar yang ditetapkan dan batas-batas tugas dalam pekerjaan

#### Kinerja pegawai (Y)

Kinerja mencangkup variabel-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku, output dan nilai tambah. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2017). Adapun indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut : 1). Kualitas 2). Kuantitas 3). Ketepatan Waktu 4). Kehadiran 5). Kemampuan Bekerjasama.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Kuta Kabupaten Badung-Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, dengan metode sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan mengambil semua populasi yang ada (Sugiyono, 2015) yaitu sebanyak 36 orang Koresponden dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Kelurahan Kuta Kabupaten Badung- Bali.

#### Teknik Analisis Data

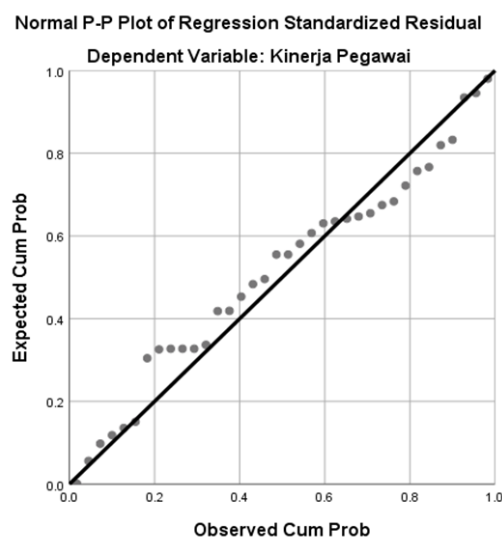
Ada beberapa teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas uji heteroskedastisitas.

##### Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada Gambar 2, didapatkan dengan melihat grafik *Normality Probability Plot* menunjukkan bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

*Uji Multikolinearitas*

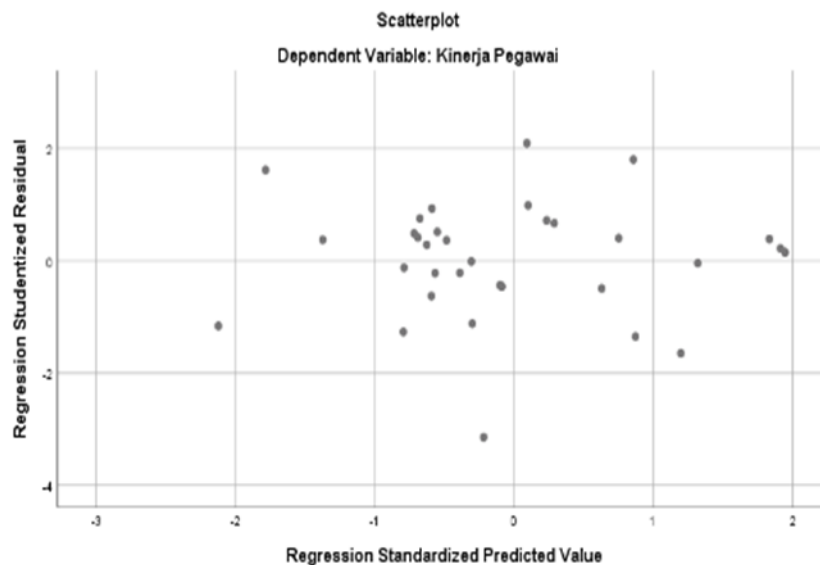
**Tabel 1.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan	0,442	2,262
Motivasi kerja	0,421	2,376
Suasana kerja	0,589	1,697

Sumber: Data diolah, dari hasil penelitian

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan suasana kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

*Uji Heteroskedastisitas*



**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, dari hasil penelitian

Berdasarkan gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol serta penyebarannya tidak membentuk pola-pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,794	4,248		1,835	0,076
Gaya kepemimpinan	0,184	0,079	0,267	2,327	0,026
Motivasi kerja	0,626	0,136	0,542	4,618	0,000
Suasana kerja	0,505	0,246	0,204	2,053	0,048

Sumber: Data diolah, dari hasil penelitian

Sesuai dengan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 2, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,794 + 0,184X_1 + 0,626X_2 + 0,505X_3$$

Berdasarkan persamaan garis regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa:

$\alpha = 7,794$ ; yang artinya apabila nilai dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan suasana kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja pegawai adalah 7,794.

$\beta_1 = 0,184$ ; artinya setiap meningkatnya gaya kepemimpinan sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel motivasi kerja dan suasana kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,184.

$\beta_2 = 0,626$ ; artinya meningkatnya motivasi kerja sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan suasana kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,626.

$\beta_3 = 0,505$ ; artinya meningkatnya skor suasana kerja sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,505.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi yaitu koefisien untuk mengukur baik secara terpisah dampak variabel bebas (Variabel X)  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap variabel terikat (Variabel Y), dengan bantuan program SPSS pada komputer. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,814. Dengan demikian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kuta Kabupaten Badung adalah sebesar 81,4% sedangkan sisanya sebesar 18,6% ( $100\% - 81,4\%$ ) dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Hasil uji t gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan kuta-badung pada tabel 2 menunjukkan bahwa:

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,327 serta nilai signifikan sebesar  $0,026 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,618 serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

Pengaruh suasana kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,053 serta nilai signifikan sebesar  $0,048 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung, sehingga hipotesis kedua ( $H_3$ ) diterima.

#### Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1093.263	3	364.421	46.742	.000 <sup>b</sup>
	Residual	249.487	32	7.796		
	Total	1342.750	35			

Sumber: Data diolah, dari hasil penelitian

Hasil uji F pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 46,742 dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kuta-Badung.

## Pembahasan

### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kuta-Badung*

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung, ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,327 serta nilai signifikan sebesar  $0,026 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa pegawai dipimpin oleh pemimpin bertanggung jawab, mampu menjadi motor penggerak dalam mendorong perubahan organisasi, sehingga dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.

Dari 7 indikator mengenai gaya kepemimpinan terdiri dari bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan bersifat menghargai, dengan masing-masing indikator terdiri dari dua pernyataan, dapat dilihat bahwa indikator bersifat adil memiliki rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,28, dan indikator memberi sugesti merupakan indikator tertinggi kedua dengan rata-rata 4,16. Sedangkan indikator menciptakan rasa aman dan sebagai wakil organisasi merupakan dua indikator terendah dengan rata-rata masing-masing sebesar 3,66 dan 3,46. Sehingga, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Kelurahan Kuta Kabupaten Badung perlu mempertahankan kebijakan kebijakan tumbuhnya rasa keadilan dalam bekerja dan sugesti positif, serta menciptakan dan menumbuhkan rasa aman dan sebagai bagian dari organisasi bagi seluruh pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Khair dan Siagian (2018) serta Khairunnisa (2021), menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kuta-Badung*

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung yang dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,618 serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan, peranan motivasi sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu yang akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat terutama dalam motivasi kerja berperan bagi peningkatan kinerja pegawai.

Dari 4 indikator mengenai motivasi kerja terdiri dari hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, dan pemberian tunjangan, dengan masing-masing indikator memiliki lebih dari satu pernyataan, dapat dilihat bahwa indikator lingkungan kerja memiliki rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,09, serta indikator kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan merupakan indikator tertinggi kedua dengan rata-rata 4,07. Sedangkan indikator hubungan dengan rekan kerja dan atasan serta pemberian tunjangan merupakan dua indikator terendah dengan rata-rata masing-masing indikator sebesar 3,99 dan 4,02. Sehingga, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Kelurahan Kuta Kabupaten Badung perlu meningkatkan lingkungan kerja serta secara konsisten dan berkelanjutan, serta memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, dan memperbaiki hubungan dengan rekan kerja dan atasan serta pemberian tunjangan memadai bagi pegawai

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Khairunnisa (2021) dan Jaya (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### *Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kuta-Badung Bali*

Suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung yang dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,053 serta nilai signifikan sebesar  $0,048 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa suasana kerja dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Suasana kerja terdiri dari 5 indikator meliputi: kemampuan bekerja sama antar sesama karyawan, keharmonisan hubungan kerja antar karyawan, keharmonisan hubungan antara karyawan dengan pimpinannya, kesesuaian antara pekerjaan dengan pengalaman dan kemampuan kerja serta



---

kejelasan uraian pekerjaan, standar-standar yang ditetapkan dan batas-batas tugas dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator kemampuan bekerja sama antar sesama karyawan memiliki rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,39 dan indikator keharmonisan hubungan kerja antar karyawan merupakan indikator tertinggi kedua dengan rata-rata 4,31. Sedangkan indikator keharmonisan hubungan antara karyawan dengan pimpinannya serta indikator kejelasan uraian pekerjaan, standar-standar yang ditetapkan dan batas-batas tugas dalam pekerjaan ditemukan memiliki rata-rata skor paling rendah yaitu masing-masing sebesar 4,06 dan 4,03. Sehingga, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Kantor Kelurahan Kuta Kabupaten Badung perlu mempertahankan kebijakan kebijakan diambil sehingga terciptanya peningkatan kerja sama antar sesama karyawan dan keharmonisan hubungan kerja antar karyawan, serta memperbaiki keharmonisan hubungan antara karyawan dengan pimpinannya serta kejelasan uraian pekerjaan, standar-standar yang ditetapkan dan batas-batas tugas dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Handayani (2020) dan Astini, dkk., (2021) menyatakan bahwa suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kuta-Badung*

Secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kuta-Badung. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan tanggapan dan reaksi memadai serta akan berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

Pencapaian kinerja maksimal juga dapat dipengaruhi oleh suasana kerja yang baik. Ketika karyawan tidak mendapatkan suasana kerja yang baik maka pegawai seperti ini akan sering melamun, tidak memiliki semangat kerja, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan hal tidak ada hubungannya dengan pekerjaan seharusnya dilakukan. Oleh sebab itu suasana kerja yang baik dan nyaman mempunyai arti penting terhadap pegawai dan intansi kelurahan, serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan prima bagi Masyarakat, wisatawan local maupun dari manca negara.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa koefisien korelasi tertinggi adalah Motivasi kerja dengan nilai 0,542, tertinggi kedua adalah Gaya kepemimpinan dengan nilai 0,267 dan terendah adalah Suasana kerja dengan nilai 0,204. Pegawai kelurahan Kuta menyatakan bahwa kinerja pegawai terutama dipengaruhi oleh kebijakan pemberian tunjangan diberlakukan tidak adil antara status Pegawai negeri sipil dengan pegawai kontrak, serta hubungan antara atasan dan bawahan, suasana kerja yang kondusif merupakan faktor- faktor paling dominan mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai kantor Kelurahan Kuta, Badung-Bali.

## **V. SIMPULAN**

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dipimpin oleh pemimpin bertanggung jawab mampu menjadi motor penggerak dalam mendorong perubahan organisasi, sehingga dapat membuat pegawai meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan, peranan motivasi sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat terutama dalam motivasi kerja berperan bagi kinerja pegawai.

Suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kuta-Badung. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kuta-Badung. Hal ini



---

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan akan mendapatkan tanggapan dan reaksi dari pegawai, akan menumbuhkan motivasi kerja pegawai untuk berprestasi. Suasana kerja yang baik dan nyaman juga mempunyai arti penting terhadap karyawan dan instansi, agar menciptakan keadaan positif didalam lingkungan instansi kelurahan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka sebaiknya pimpinan Kantor Kelurahan Kuta-Badung harus menjadi pemimpin bertanggung jawab yang mampu menjadi motor penggerak dalam mendorong perubahan organisasi, sehingga dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, pemimpin perlu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, sehingga bawahan merasa pendapatnya penting untuk didengar.

Untuk membuat karyawan termotivasi saat bekerja, maka pimpinan Kantor Kelurahan Kuta-Badung harus meningkatkan motivasi berupa penghargaan/*reward* dan kepastian pengembangan karir, melalui kebijakan dengan meningkatkan gaji mereka sesuai dengan beban kerjanya.

Untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman, maka sebaiknya pimpinan Kantor Kelurahan Kuta-Badung harus mampu menciptakan suasana kerja kondusif antara lain dengan optimalisasi peranan kelompok kerja dan pembagian kerja baik, saluran dan tanggung jawab jelas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, Rima Nur, and Isnurini Hidayat Susilowati. 2018. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan." *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen II*(1): 133-40.
- Astuti, Eisa. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. STIMI Handayani Denpasar.
- Arir Hamsyah. 2004. Analisis Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap RSU Ungaran. *Tesis*.
- Dzulkharnain, S. A. (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Denunjang Produktivitas Perusahaan (Studi Kasus PT Global Transportasi Nusantara Semarang. *Skripsi*.
- Gunawan, W., & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 16-25.
- Hafshah Khairunnisa. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mesindo Teknonesia". *Skripsi*.
- Hanafi (Universitas Syah Kuala), Andhi Sukma, Chairil Almy (Management and Science University), and M. Tirtana Siregar (Politeknik APP). 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik* 2(1): 47.
- Jannah, N, M Jamal, and A Alaydrus. 2018. "Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Juanda Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda." 6(3): 1239-52. Mangkunegara A P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- Jannah, Miftahul. 2021. "*Manajemen sumber daya manusia*".
- Jaya, W. S. (2022). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 12861294.
- Maharani, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Dosen Di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidipuan. *Jurnal LPPM*, 8(4), 23-32.
- Mulyadi, Idham et al. 2020. "*Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi*."
- Mubin, F., & Masruri, A. (2020). *Tipe dan Gaya Kepemimpinan*.
- Nugroho, R. A., Hartono, S & Sudarwati. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan

- Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari.” *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* Vol. 23, N.
- Pujiastutik, L., & Suwaji, R. (2020). Pengaruh Suasana Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. *Journal Management And Business Applied*, 1(1), 69-78.
- Rinaldi, Muammar, and Shinta Feronica. 2019. “*Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya* (MBEP) Volume 5 Nomor 1 Maret 2019 ISSN : 2477-6718” 5: 1–12.
- Ruslan, Abdul Ghofur. 2020. *Gaya Kepemimpinan Kinerja BPR Syariah*.
- Rima Handayani, Via Soliha. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan*. Vol 3, No 2.
- Seri Astini Ni Nyoman, Udiyana Ida Bagus Gede, Prima Widianta Ida Bagus, Putu Sumartini Ni luh. 2021. Membangun Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Berbasis Motivasi, Beban Kerja Dan Suasana Kerja Pada Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Proseding Seminar Nasional Hasil Penelitian*. ISBN/ISSN: 978-602-204-419-2./e ISSN 2599-1299. Edisi: Desember 2021.  
<https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/PROSIDING/article/view/446>
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, N., & Ferina, Z. I. (2020). The Relationship Of Education And Trainig (The Training) With Work Achivement Of Employees At Amen Camat Office Lebong Districk. *Jurnal Emak*, 1(4), 201-210.
- Sabrina, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1. umsu press, 2021.
- Sumarsid, Sumarsid, and Atik Budi Paryati. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Rotaryana Engineering." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10.2 (2020).
- Udiyana Ida Bagus Gede. 2003, Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Sumber Daya Manusia terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Operasional Industri Kerajinan Garmen CV. Mama & Leon di Denpasar, *Tesis* pada Universitas Airlangga Surabaya.
- Udiyana Ida Bagus Gede. 2020, *Perilaku Organizational Citizenship, Strategi Membangun Daya Saing SDM Perhotelan*. xxvi-390 hal cetakan ke-2, Surabaya, Paramita, ISBN : 978-602-204-147-4.
- Wijaya, I & Irwansyah. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. No. 2,.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (Online), Vol. 18.