

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TUNJANGAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP JAKARTA BARAT

Harris Sinurat¹⁾, Sundari Soekotjo²⁾

¹²Program Studi Magister Manajemen, Universitas Budi Luhur
email: 2331600524@student.budiluhur.ac.id

ABSTRAK

Struktur masyarakat di Kota Administrasi Jakarta Barat yang heterogen dengan kepentingan yang sangat berbeda menimbulkan banyak konflik, terutama dari berbagai masalah pembangunan, ekonomi, politik, dan sosial kemasyarakatan. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) ditugaskan untuk memberikan pelayanan menjaga ketenteraman dan ketertiban umum dan menertibkan pedagang kaki lima. Tugas dan fungsi Satpol PP berkaitan erat dengan aktivitas dan kebiasaan manusia sehingga membutuhkan kecerdasan emosional yang bagus. Pelayanan Satpol PP yang baik akan meningkatkan kinerja, yang tentunya berpengaruh terhadap citra organisasi dan capaian terhadap target yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, tunjangan kinerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Satpol PP di Jakarta Barat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner *google form* dari 118 responden dan dianalisis secara deskriptif dengan regresi linier berganda. Untuk mengetahui hubungan antar variabel digunakan koefisien korelasi dan determinasi dan dilanjutkan pengujian dengan uji-F dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, tunjangan kinerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Jakarta Barat. Selain itu, secara parsial juga diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, tunjangan berpengaruh terhadap kinerja, dan gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Jakarta Barat.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, tunjangan, kinerja, Satpol PP

ABSTRACT

The heterogeneous structure of society in West Jakarta, which has very different interests, causes many conflicts, especially regarding various development, economic, political, and social issues. The Civil Service Police Unit (Satpol PP) provides services to maintain public order and security and regulate street vendors. The duties and functions of Satpol PP are closely related to human activities and habits, so they require good emotional intelligence. Good Satpol PP services will improve performance, which, of course, affects the image of the organization and the achievement of the targets set. This study aimed to analyze the effect of the work environment, performance allowances, and leadership style on the performance of Satpol PP in West Jakarta. Data were collected from 118 respondents and analyzed descriptively with multiple linear regression. Correlation and determination coefficients were used to determine the relationship between variables, and testing was continued with the F-test and t-test. The results of the study showed that the work environment, performance allowances, and leadership style simultaneously affected the performance of West Jakarta Satpol PP employees. In addition, it was also partially obtained that the work environment, allowances, and leadership style also affected the performance of Satpol PP employees in West Jakarta.

Keywords: leadership style, work environment, allowances, performance, Satpol PP

PENDAHULUAN

Kota administrasi Jakarta Barat memiliki jumlah penduduk terbanyak kedua di Provinsi Daerah Khusus Jakarta, yaitu sekitar 2.470.054 jiwa dengan luas wilayah sekitar 129,54 km² sehingga kepadatan penduduk mencapai 19.068 jiwa/km². Provinsi DKI Jakarta adalah kota megapolitan terbesar di Indonesia dan kota metropolis terbesar kedua di dunia (Martinez & Masron, 2020), dimana Kota Administrasi Jakarta Barat menjadi salah satu pusat perekonomian dan pemukiman. Berbagai gangguan yang terjadi di Kota Administrasi Jakarta Barat disebabkan tingginya intensitas kegiatan karena kepadatan penduduk yang tinggi. Ada enam rawan gangguan di Jakarta, yaitu politik, kawasan dan jalan unggulan, ketenteraman dan ketertiban umum, pedagang kaki lima, bencana, dan macet (Puspitasari & Kartika, 2019). Permasalahan yang terjadi tidak hanya berdampak di wilayah Provinsi DKI Jakarta, namun juga di tingkat nasional karena statusnya sebagai daerah khusus, bahkan sebelumnya sebagai daerah khusus ibukota sehingga menjadi tolak ukur pemerintahan daerah. Permasalahan-permasalahan di Provinsi DKI Jakarta yang seringkali menjadi pembicaraan secara nasional maupun internasional, mempengaruhi langsung terhadap dinamika kehidupan masyarakat Provinsi DKI Jakarta, khususnya masyarakat di Kota Administrasi Jakarta Barat.

Permasalahan-permasalahan ini tentunya mempengaruhi dinamika kehidupan masyarakat Kota Administrasi Jakarta Barat, sehingga diperlukan upaya untuk mencapai keharmonisan untuk mewujudkan persatuan dan kesatuan. Satuan kerja

atau lembaga yang bertugas memberikan pelayanan di pemerintahan dalam negeri Provinsi DKI Jakarta diantaranya adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang bertanggung jawab secara penuh untuk menjaga ketertiban, keamanan, dan keamanan masyarakat. Tugas dan fungsi Satpol PP berkaitan erat dengan aktivitas dan kebiasaan manusia sehingga membutuhkan kecerdasan emosional yang bagus. Kecerdasan emosional dalam menjalankan tugas di lapangan dapat dilihat dari kinerja setiap anggota Satpol PP. Kinerja Satpol PP tentunya berpengaruh terhadap citra organisasi dan tentunya sangat berdampak terhadap target yang ditetapkan. Kinerja Satpol PP sangat dipengaruhi berbagai aspek, seperti aspek pendapatan, motivasi, lingkungan kerja, dan tentunya berbeda-beda di setiap wilayah, tergantung kondisi demografinya. Menurut Aprilia (2019) bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP di Kota Bandung, dan menurut Sofiyanti & Nawawi (2017) bahwa kinerja Satpol PP di Kabupaten Karawang sangat dipengaruhi secara simultan oleh disiplin dan motivasi kerja. Sedangkan menurut Muthi'ah *et al.* (2022) bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara simultan kurang berpengaruh terhadap kinerja Satpol PP di Kota Administrasi Jakarta Timur.

Perbedaan-perbedaan aspek yang mempengaruhi kinerja Satpol PP sangat perlu dikaji, terutama kinerja Satpol PP di Kota Administrasi Jakarta Barat. Sehingga tujuan penelitian ini antara lain menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh tunjangan

kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, tunjangan kinerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat secara simultan. Hal ini tentunya akan memberikan gambaran mengenai kondisi organisasi dan strategi untuk mencapai target sesuai visi dan misi Satpol PP wilayah kerja Kota Administrasi Jakarta Barat. Hipotesis yang dibuktikan dalam penelitian ini antara lain:

- a) terdapat pengaruh lingkungan kerja, tunjangan kinerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat (H1);
- b) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat (H2);
- c) terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat (H3);
- d) terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat (H4).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan lingkungan

kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk menjelaskan akibat langsung dan tidak langsung dari sekumpulan variabel sebagai variabel penyebab terhadap sekumpulan variabel lain yang merupakan variabel terikat. Data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang dibagikan pada 118 responden pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat melalui *google form*. Pertanyaan yang diajukan disusun berdasarkan skala *likert* dengan pembobotan, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel yang memengaruhi (X) yaitu lingkungan kerja (X_1), tunjangan kinerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) sedangkan variabel terikat (Y) adalah variabel akibat yaitu kinerja pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat. Variabel kinerja pegawai (Y), terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Variabel lingkungan kerja (X_1) terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Variabel tunjangan kinerja (X_2) terdiri dari asas keadilan dan kelayakan. Variabel kepemimpinan (X_3) terdiri dari gaya kepemimpinan *direktif*, gaya kepemimpinan *supportif*, dan gaya kepemimpinan *partisipatif*. Data semua variabel terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas, validasi dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk mendapatkan hubungan menggunakan nilai korelasi, nilai

determinasi. Kemudian hipotesis akan dilakukan pengujian lanjutan, yaitu uji simultan menggunakan uji-F dan uji parsial menggunakan uji-t.

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur pengaruh

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = \alpha + \beta_3 X_3 + \varepsilon_3 \dots\dots\dots (3)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat;
- X_1 = Lingkungan Kerja;
- X_2 = Tunjangan Kinerja;
- X_3 = Kepemimpinan;
- β_{1-4} = Koefisien Regresi
- α = Konstanta
- ε = Kesalahan Prediksi (*error*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikategorikan ke dalam tiga kelompok berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat. Hasil penelitian mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin diatas, diperoleh bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 98 orang atau 83,1% dan jumlah responden perempuan sebanyak 20 orang atau 16,9%. Dominannya responden laki-laki pada penelitian ini kemungkinan disebabkan adanya ikatan emosional antara peneliti dengan sampel populasi pegawai di wilayah kerja Jakarta Barat. Karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 34 orang atau 28,8%, yang berpendidikan D-III sebanyak 2 orang atau 1,7%, yang berpendidikan D-IV/S1 sebanyak 66

variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis ini juga menilai kekuatan hubungan beberapa variabel (Ghozali, 2018). Formula regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

orang atau 55,9% dan berpendidikan S2 sebanyak 16 orang atau 13,6%. Mayoritas responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini adalah D-IV/S1 yaitu sebanyak 66 responden atau persentase sebesar 55,9%. Pegawai di kantor pemerintahan umumnya lebih didominasi oleh lulusan sarjana atau diploma 4 sehingga peluang untuk menjadi responden dalam penelitian ini menjadi lebih tinggi. Sedangkan pegawai lulusan D-III di kantor Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat memiliki proporsi yang lebih kecil, sehingga keterwakilan sebagai koresponden juga lebih kecil.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 8 orang atau 6,8%; responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 5 orang atau 4,2%; responden dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 10 orang atau 8,5%; sedangkan responden lama bekerja lebih dari 15

tahun yaitu sebanyak 95 responden atau 80,5%. Pegawai dengan lama bekerja lebih dari 15 tahun, biasanya akan lebih responsif terhadap informasi mengenai pekerjaan, untuk memberikan informasi dan berharap akan terjadi sesuai dengan harapan mereka. Pegawai dengan masa kerja lebih dari 15 tahun akan menjadi panutan dan memiliki banyak informasi mengenai sejarah dan kondisi pelayanan Satpol PP kepada masyarakat.

Uji Normalitas, Validitas dan Reliabilitas Data

Uji normalitas dilakukan pada model regresi terdistribusi normal dalam penelitian ini dengan menggunakan grafik P-Plot. Dasar

pengambilan keputusan uji normalitas melalui analisis statistik uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian mendapatkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,056 ($>0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner valid atau tidak dengan cara membandingkan antara r -hitung dengan r -tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil perhitungan diperoleh nilai r -tabel dengan signifikansi 0,05 sebesar 0,180. Nilai terhadap semua data melalui pertanyaan yang diberikan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji validasi data

Lingkungan Kerja (X_1)			
	r -hitung	r -tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,782	0,18	Valid
Pernyataan 2	0,73	0,18	Valid
Pernyataan 3	0,711	0,18	Valid
Pernyataan 4	0,655	0,18	Valid
Pernyataan 5	0,83	0,18	Valid
Tunjangan Kinerja (X_2)			
Pernyataan 1	0,903	0,18	Valid
Pernyataan 2	0,891	0,18	Valid
Pernyataan 3	0,873	0,18	Valid
Pernyataan 4	0,853	0,18	Valid
Kepemimpinan (X_3)			
Pernyataan 1	0,852	0,18	Valid
Pernyataan 2	0,922	0,18	Valid
Pernyataan 3	0,786	0,18	Valid
Pernyataan 4	0,895	0,18	Valid
Pernyataan 5	0,889	0,18	Valid
Pernyataan 6	0,839	0,18	Valid
Pernyataan 7	0,832	0,18	Valid

Pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan uji statistik dengan analisis Cronbach's Alpha, dimana menurut Ghazali (2018)

mengklasifikasikan nilai Cronbach's Alpha bahwa jika Nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$ maka instrumen reliabel, tapi jika Nilai Cronbach's

Alpha < 0,600, maka instrumen tidak reliabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbatch Alpha</i>	<i>Standar Cronbatch Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,790	0,600	Reliabel
Tunjangan (X ₂)	0,836	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,837	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,786	0,600	Reliabel

Uji Hipotesis Simultan dengan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model regresi yang paling sesuai yang dapat menggambarkan masing-masing faktor untuk menentukan pengaruh variabel X₁, X₂, dan X₃ terhadap variabel terikat Y. Hasil pengujian korelasi diperoleh persamaan regresi $Y = 5,703 - 0,166X_1 + 0,212X_2 + 1,014X_3$. Variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,166 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,166. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel tunjangan (X₂) sebesar 0,212 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,212. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara tunjangan dengan kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₃) sebesar 1,014

artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,014. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif.

Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan koefisien determinasi untuk mengetahui kesamaan model persamaan yang dihasilkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) persamaan yang dibentuk sebesar 0,9. Nilai ini menggambarkan bahwa variabel kinerja pegawai Satpol PP Jakarta Barat sangat dipengaruhi variabel lingkungan kerja, tunjangan dan lingkungan kerja. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,819 menunjukkan bahwa sebesar 81,9% lingkungan kerja (X₁), pelatihan (X₂) dan kepemimpinan (X₃) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Pengujian lanjutan dengan uji-F (ANOVA) dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil pengujian ANOVA dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji-F (ANOVA)

<i>ANOVA^a</i>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1629,720	3	543,240	171,485	,000 ^b
	<i>Residual</i>	361,136	114	3,168		
	<i>Total</i>	1990,856	117			
a. <i>Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, TUNJANGAN, GAYA KEPEMIMPINAN</i>						

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Kriteria dari pengujian secara simultan dengan uji ANOVA dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$ menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 171,485 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,35. Hasil menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} ($171,485$) $>$ F_{tabel} ($2,35$) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Jakarta Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Hanaysha & Tahir (2016) menjelaskan bahwa tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan kontribusinya berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan yang diberikan juga menciptakan rasa keadilan dan loyalitas dalam organisasi.

Uji Hipotesis Parsial dengan Regresi Linier Sederhana

Analisis statistik dengan uji-t (*t-test*) digunakan untuk menguji

pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , atau berdasarkan nilai signifikansi yang dihasilkan. Hasil analisis terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh persamaan regresi $Y = 5,703 - 0,166X_1$ yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,166 poin. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($12,275 > 1,658$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Kota Administrasi, Jakarta Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2009), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun non-fisik, mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas pegawai. Hal serupa juga ditegaskan oleh Mangkunegara (2000) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai dan hubungan kerja

yang harmonis, dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan demikian, temuan ini menguatkan bukti bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Hasil analisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai diperoleh persamaan regresi $Y = 5,703 - 0,212X_2$ yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel tunjangan (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel tunjangan (X_2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,212 poin. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,522 > 1,658$), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan kinerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Kota Administrasi, Jakarta Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins & Coulter (2007), yang menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan dengan adil dan sesuai kebutuhan pegawai merupakan bentuk penghargaan yang mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, Leitão *et al.* (2019) menjelaskan bahwa tunjangan yang memadai tidak hanya menciptakan motivasi untuk mencapai target organisasi, tetapi juga memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan, yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini semakin memperkuat pentingnya peran tunjangan dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

Tunjangan kinerja atau remunerasi yang diterima Pegawai Negeri Sipil dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Remunerasi adalah salah satu kebijakan dan kegiatan pengolahan sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi (Anwar & Abdullah, 2021). Selain itu, terkait dengan keinginan untuk menunjukkan rasa terima kasih kepada semua karyawan yang telah bekerja untuk kepentingan organisasi. Remunerasi adalah cara untuk menunjukkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi berdasarkan nilai organisasi. Menurut Darma & Supriyanto, (2017) bahwa tunjangan yang diperoleh pegawai, khususnya di perusahaan swasta dapat berupa bonus, fasilitas, program perjalanan, liburan secara langsung berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh persamaan regresi $Y = 5,703 - 1,014 X_3$ yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_3), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X_3), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 1,014 poin. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($1,658 > 21,423$) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Kota Administrasi, Jakarta Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Pawirosumarto *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tetapi juga memengaruhi emosional dan motivasi pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja. Selain itu, Yukl & Mahsud (2010) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif, yang mampu menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan tim, memberikan hasil yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Temuan ini semakin menguatkan pentingnya kepemimpinan yang strategis dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari kajian mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja, variabel tunjangan, dan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Kota Administrasi, Jakarta Barat, antara lain:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat.
2. Tunjangan kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat.
4. Lingkungan kerja, tunjangan kinerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur yang telah memberikan masukan melalui pengujian terhadap isi penelitian ini sehingga layak untuk dipublikasikan. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada seluruh responden pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat atas kontribusi data dalam penulisan naskah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(1), 35–47.
<https://doi.org/10.22161/ijeem.5.1.4>
- Aprilia, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tatapamong*, 1(2), 105–121.
<https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v1i2.1155>
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 69–78.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee

- Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(May), 272–282.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Bumi aksara.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. In *Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Martinez, R., & Masron, I. N. (2020). Jakarta: A city of cities. *Cities*, 106(November), 102868.
<https://doi.org/10.1016/j.cities.2020.102868>
- Muthi'ah, M., Hapsari, D., Supriadi, D., Zain, F. I., & Arifin, A. L. (2022). Pengaruh Tunjangan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Jakarta Timur. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 19(2), 281–294.
<https://doi.org/10.25134/equi.v19i02.5865>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Puspitasari, S., & Kartika, L. (2019). Evaluation of Job Analysis and Need for Training on Jakarta among Praja Units. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(3), 219–231.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). *Management*. Pearson Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 1(2), 94–116.
<https://doi.org/10.36805/bi.v1i2.141>
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81–93.
<https://doi.org/10.1037/a0019835>