



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta

The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance in the Yogyakarta City Civil Service Police Unit

Genoveva Harrtanti^{1,a)}, Eko Prasajo^{2,b)}

^{1,2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

* Corresponding Author: Genoveva Harrtanti, ketrinjas@gmail.com

Received: 5 Juli 2026; Accepted: 30 Juli 2026

KEY WORDS

Kata kunci:
Gaya kepemimpinan
Motivasi kerja
Lingkungan kerja
Kinerja pegawai.

Keywords:
Leadership style
Work motivation
Work environment
Employee performance.

ABSTRAK

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta dalam melaksanakan penegakan Peraturan Daerah, menjaga ketertiban umum, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2024, Satpol PP Kota Yogyakarta berhasil menyelesaikan 22.767 pelanggaran dengan tingkat penyelesaian mencapai 100%, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai agar organisasi mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta yang belum banyak dikaji dalam konteks organisasi perangkat daerah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta dengan teknik sampling jenuh sebanyak 123 responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,801 menunjukkan bahwa 80,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Abstract. This research is motivated by the high performance demands of employees at the Yogyakarta City Pamong Praja Police Unit in carrying out the enforcement of Regional Regulations, maintaining public order, and providing protection to the community. Based on the 2024 Government Agency Performance Report (LKjIP), the Yogyakarta City Satpol PP has completed 22,767 violations with a completion rate of 100%, so high-performance human resources are needed. The urgency of this research lies in the importance of knowing the factors that affect employee performance so that organizations are able to maintain and even improve the quality of public services. The novelty of this research lies in the simultaneous testing of the influence of leadership style, work motivation, and work environment on employee performance in the Yogyakarta City Pamong Praja Police Unit, which has not been widely studied in the context of the regional apparatus organization. This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The research uses a quantitative approach with a survey method. Data were obtained through the distribution of questionnaires to all

employees of Satpol PP Yogyakarta City with saturated sampling techniques of 123 respondents, then analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 27. The results of the study show that leadership style, work motivation, and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The value of the determination coefficient (Adjusted R Square) of 0.801 indicates that 80.1% of the variation in employee performance can be explained by these three variables, while the rest is influenced by other factors outside the study.

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang berperan dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi sehingga diperlukan pengelolaan yang efektif melalui penerapan manajemen sumber daya manusia. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi karena menunjukkan tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi, produktivitas kerja, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat (Hasibuan, 2017). (Godefridus R. Sapul*, John E.H.J. FoEh2, 2023)

Salah satu organisasi pemerintah yang memiliki tuntutan kinerja tinggi adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Yogyakarta. Satpol PP mempunyai tugas menegakkan Peraturan Daerah, menjaga ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Satpol PP Kota Yogyakarta Tahun 2024, Satpol PP berhasil menyelesaikan 22.767 pelanggaran dengan tingkat penyelesaian mencapai 100%. Selain itu, dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2023–2026 ditetapkan program peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan bagi 100 anggota setiap tahun, disertai target penyusunan laporan penegakan Peraturan Daerah secara non-yustisi maupun yustisi. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP menghadapi beban kerja, tanggung jawab, serta tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi sehingga diperlukan upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, dukungan, serta motivasi kepada pegawai sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerja (Robbins & Judge, 2017). Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal (Hasibuan, 2017). Sementara itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai (Nitisemito, 2020). (Tolu1 et al., 2021)(Ardiansyah & Hamdi, 2023)

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan research gap. Beberapa penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lain menunjukkan pengaruh yang relatif rendah atau tidak signifikan pada organisasi tertentu. Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan kerja masing-masing instansi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan pada organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik tugas berbeda, khususnya pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta dalam menghadapi meningkatnya tuntutan pelayanan publik, penegakan peraturan daerah, serta perlindungan masyarakat. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya mendukung tercapainya target organisasi, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Oleh karena itu, organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan dasar dalam penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta, dengan menggunakan teknik sampling jenuh terhadap seluruh pegawai sebanyak 123 responden. Penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi dan berorientasi pada pelayanan publik.

Manfaat dan kontribusi penelitian ini terbagi menjadi dua aspek. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan Satpol PP Kota Yogyakarta dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas kepemimpinan, pemberian motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat dapat tercapai secara efektif dan efisien. Boone dan Kurtz (2012) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, mengembangkan, memelihara, serta memanfaatkan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi mengelola tenaga kerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas organisasi melalui pengembangan kompetensi, kepemimpinan yang efektif, pemberian motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa praktik MSDM yang efektif memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2.1.1. *Kinerja Pegawai*

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wirawan (2009), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik menjadi indikator keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada organisasi sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Wirawan (2009), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan kebutuhan akan pengawasan. Kualitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar organisasi, sedangkan kuantitas kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, efektivitas biaya mencerminkan kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien, sedangkan kebutuhan akan pengawasan menunjukkan tingkat kemandirian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, terutama gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Organisasi yang mampu menerapkan kepemimpinan yang efektif, memberikan motivasi kepada pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman akan lebih mudah meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.

2.1.2. *Gaya Kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015), gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang ditunjukkan pemimpin dalam memengaruhi bawahannya agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong pegawai mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diukur menggunakan lima indikator menurut Robbins dan Judge (2015), yaitu kemampuan mengarahkan (*directive behavior*), kemampuan memberikan dukungan (*supportive behavior*), kemampuan partisipatif (*participative behavior*), kemampuan memberikan motivasi, dan ketegasan dalam pengambilan keputusan. Kelima indikator tersebut menggambarkan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan pegawai, memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan motivasi kerja, serta mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.3. *Motivasi Kerja*

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang menggerakkan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Menurut Hasibuan (2017), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang mampu menciptakan semangat kerja sehingga pegawai bersedia bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan lima indikator menurut Hasibuan (2017), yaitu kebutuhan fisik, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan target organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja

pegawai. Pegawai yang memperoleh penghargaan, merasa aman dalam bekerja, memiliki hubungan sosial yang baik, dan memperoleh kesempatan mengembangkan diri cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan motivasi kerja yang rendah

2.1.4. *Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2020), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang mampu memberikan rasa nyaman, aman, dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, serta produktivitas pegawai. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur menggunakan lima indikator menurut Nitisemito (2020), yaitu penerangan, suhu udara, kebisingan, tata warna, dan keamanan kerja. Kelima indikator tersebut mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja, semangat kerja, serta kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat konsentrasi dan menurunkan produktivitas pegawai

2.1.5. *Hubungan Antar Variabel*

2.1.5.1. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*

Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin yang mampu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan teori Robbins dan Judge (2015) serta hasil penelitian terdahulu, gaya kepemimpinan diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.5.2. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Berdasarkan teori Hasibuan (2017) dan penelitian terdahulu, motivasi kerja diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.5.3. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan teori Nitisemito (2020), lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai sehingga diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.5.4. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan memotivasi pegawai, motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama diperkirakan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

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

2.1.5.5. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Berdasarkan teori Hasibuan (2017) dan penelitian terdahulu, motivasi kerja diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.5.6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan teori Nitisemito (2020), lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai sehingga diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.5.7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan memotivasi pegawai, motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama diperkirakan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

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

3. Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 123 pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta sebagai responden dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki r hitung $> r$ tabel (0,177) sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis.

3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif, yang berarti peningkatan pada ketiga variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

3.4. Pembahasan Hipotesis

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\text{Sig.} < 0,05$), sehingga H1, H2, dan H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta. Temuan ini mendukung teori Robbins dan Judge (2015), Hasibuan (2017), serta Nitisemito (2020), dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 164,716 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga H4 diterima. Artinya, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,801 menunjukkan bahwa 80,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan, sehingga seluruh rumusan masalah penelitian dapat terjawab. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 80,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada

organisasi sektor publik, serta memperkuat bukti empiris bahwa kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Satpol PP Kota Yogyakarta dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi dengan tiga variabel independen sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan instansi yang berbeda, memperluas jumlah responden, serta menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau kompetensi agar menghasilkan model yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Ahmad Fauzi 1, Fitriani Latief2, S. B. (N.D.). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. 1–14.
- Akbar1, Heri Irawan2, Ansar3, S. S. D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar. 4(1), 1–20.
- Alfaruq, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Di Surabaya.
- Alvonso Fanisius Gorang 3Theresia Lounggina Luisa Peny, 4Hermayanti, & 1234Program. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. 9(25), 942–956.
- Alvonso Fanisius Gorang1, Hermayanti2, Theresia Lounggina Luisa Peny3, M. Y. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. 8(November), 673–686.
- Ang Kefin, 2Aprilia Puspasari. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rawalumbu 1Ang. 8(3), 10–18.
- Anis Sumanti Manao1. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. 5, 1–9.
- Anton Prabudi1 , Astri Ayu Purwati2, Z. H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Trisakti Harapan Riau. 3(2), 155–170.
- Arif Hidayatullah1, Rian Rahmat Ramadhan2, R. S. 3. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Kampar. 3, 1120–1131.
- Astri Pramestya1, Jajuk Herawati2, E. S. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V5i5.2853>
- Badrianto, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(1), 401–410.
- Citra Apasari1, R. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. 5(2), 8–15.
- Citra Islamiati1, Endri Sentosa2, M. S. E. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. 4(2), 164–171.
- Daryono1), Istiatin2), S. (2025). Kepemimpinan, Penghargaan, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit. 04(03), 289–295.
- Godefridus R. Sapu1, John E.H.J. Foeh2, H. A. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 1(3), 144–158.
- Hakim. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. 6, 55–64.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1.
- Henri Gusnaldi Zen1, Herni Widiyah Nasrul2, Oktavianti3, Sri Langgeng Ratnasari4, G. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. 4, 1–17.
- Hermayanti, 2Junius Menase Sau Sabu. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. 9(19), 346–358.
- Hidayat, R. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toyota Astra Financial Service Surabaya.
- Hidayat2, Y. S. 1 R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. 6(1), 22–32.
- I Gusti Ayu Candrika Tunggadewil, Nyoman Mustika2, S. R. W. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada Ud. Sadhu Jaya Di Gianyar. 4(September).
- Katili, S., & Prasetyo, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. Journal Competency OF Business, Vol 5(No 1), 48–61.

- Komara, E. M. A. G. (2019). Prediksi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. 8114.
- Lusi. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan. 2, 211–229.
- Maria Lavenia1, F. H. K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pegawai Di Palembang). 1(12), 487–495.
- Mony, G., & Rinaldi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. *Journal Of Economics, Business, Accounting And Management (JEBAM)*, 2(2), 175–196.
- Muhammad Bachtiar Bachrul Wahyudin1, Imam Baidlowi2, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada UD. Restu Bumi. 03(04), 903–909.
- Nadia Rahmawati1, Sri Langgeng Ratnasari2, Dhenny Asmarazisa Azis3, Gandhi Sutjahjo4, Widyo Winarso5, Nabela6, Yusra Dewi7, Deni Kuswara8, Wahyu Suhandi9, J. L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 12, 202–211.
- Nathalie Anatias Kosidin1, O. H. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 06(02), 438–445.
- Nazaruddinaziz1, D. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat. 2, 1269–1275.
- Oktarini1. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(1), 108–121.
- Pramuditha1, C. A., & Meirisa2), F. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. 585–594.
- Putri Giovaningrum1, Umi Rusilowati2, M. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Karyawan (Pada Rsu Bhakti Asih). 24(4).
- Rahayu, A. D. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan.
- Raju Ardiansyah, 2H. Nizar Hamdi, 3H. Khaerul Hadi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps). 1(1), 1–15.
- Riska Dwi Setiawati1, H. M. M. P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sakura Java Indonesia. 147–157.
- Rohman, M. F., & Prasajo, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Diva Press. *JOAEN : Journal Of Academic Entrepreneur*, Vol. 1(No. 1), 52–65.
- Saputra, D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. 2(2).
- Siti Aminah1, Andri Mardi Susanto2, H. T. S. (2025). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Farmasi Di Uptd Puskesmas Sumbersari.8, 1478–1488.
- Sri Langgeng Ratnasari1), G. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1(4), 593–602.
- STIE, H. Z. F. D. W. (N.D.). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. XYZ. 8114.
- Suci Dua Mareta, H. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 9(1), 94–100.
- Sumartini, H. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.
- Tolu1, A., Mamentu2, M., & Pascasarjana, W. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 11(1), 7–13.
- Yelissa Hajlita Dewi, Rizki Andy Bhara Mulyanto, R. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3.
- Zainal Abidin11, K. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. 1(1), 183–196.
- Godefridus R. Sapu1*, John E.H.J. FoEh2, H. A. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 1(3), 144–158.
- Peraturan Walikota Yogyakarta Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah. (2026).
- Raju Ardiansyah, 2h. Nizar Hamdi, 3h. Khaerul Hadi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps). 1(1), 1–15.
- Tolu, A., Mamentu2, M., & Pascasarjana, W. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 11(1), 7–13.