



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 2930-2941

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya

Gemuruh Sapta Bayu Samudra^{1✉}, Rahman Gita Wardhana², M. Djuhroni³, Will Frans Yunior
Tedju⁴, Tutik Winarsih⁵

STIE YAPAN Surabaya– Indonesia

Email: bayu.bonekking14@yahoo.com^{1✉}

Abstrak

Kultur organisasi harus kondusif dan agar mampu mendukung pembangunan Kota Surabaya, sehingga tetap berkomitmen tinggi pada organisasi Pemerintah Kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dari jumlah populasi Pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya, besarnya sampel ditentukan sebanyak 100% dari populasi total sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang Pegawai. Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor yang terdiri dari kepemimpinan dan kultur organisasi mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya, Faktor-faktor yang terdiri dari kepemimpinan dan kultur organisasi mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya, Diantara faktor-faktor yang terdiri dari kepemimpinan dan kultur organisasi, ternyata kultur organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya, dengan pengaruh parsial sebesar 57,2%.

Kata kunci: *kepemimpinan, kultur organisasi, kinerja pegawai*

Abstract

The organizational culture must be conducive and able to support the development of the City of Surabaya, so that it remains highly committed to the Surabaya City Government organization. The type of research used in this research is quantitative research. From the total employee population of Karangpilang District, Surabaya City, the sample size was determined to be 100% of the total population so that the sample size in this study was 43 employees. In this research, the data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the research show that factors consisting of leadership and organizational culture have a real influence simultaneously (together) on employee performance in Karangpilang District, Surabaya City. Factors consisting of leadership and organizational culture have a real influence partially (individually). own) on the performance of Karangpilang District employees, Surabaya City. Among the factors consisting of leadership and organizational culture, it turns out that organizational culture has a dominant influence on the performance of Karangpilang District employees, Surabaya City, with a partial influence of 57.2%.

Keywords: leadership, organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

Surabaya merupakan kota metropolitan dengan geliat pembangunan dan pelayanan terus bergerak. Dengan gerak pembangunan dan layanan yang semakin berkualitas, masyarakat Surabaya merasakan manfaat kebahagiaan dalam menjalani kehidupan di Kota Surabaya. Pemerintah Kota Surabaya mempunyai visi yang ingin membawa kota Surabaya menjadi kota global dunia yang maju, humanis dan berkelanjutan dengan semangat gotong royong.

Visi ini menunjukkan bahwa Surabaya tidak bisa lagi seperti sekarang ini, Surabaya harus lebih meningkatkan lagi kualitas layanannya sejajar dengan kota – kota maju di dunia, sehingga kota Surabaya akan menjadi kota terstandar dunia dalam layanan dan pembangunan yang memanusiaikan warganya.

Program menggerakkan pembangunan dan layanan yang memanusiaikan warga kota tentu tidak bisa dilakukan sendirian, dibutuhkan kolaborasi dan gotong royong semua aparaturnya mulai dari kepala OPD, Camat, Lurah, RW sampai dengan RT (Efendi & Winarsih, 2022). Dibutuhkan keaktifan dan kreatifitas layanan dalam melayani masyarakat sesuai dengan kearifan lokal masing-masing tempat (Effendi, 2019; Fauziah, Pongtuluran, & Aziz, 2016).

Kepemimpinan perlu mengarahkan pada pendelegasian tugas sehingga dapat mengubah budaya kerja yang masih belum berubah, budaya kerja menunggu perintah “top down”, utamanya mereka yang berada di bawah kendali langsung Walikota, mulai dari OPD sampai dengan lurah. Dengan adanya delegasi tugas dari pimpinan memungkinkan adanya

perubahan budaya kerja tanpa dikomando sudah bisa jalan dengan baik (Sumodiningrat, 2018; Supranto, 2014; Walizer & Weiner, 2013).

Surabaya naik kelas dimaksudkan sebagai sebuah upaya untuk mendorong semua aparatur pemerintah kota agar bisa berkreasi menjadikan Surabaya sebagai kota yang standar layanannya tidak lagi hanya sekelas yang selama ini dilakukan, hanya sejajar dengan kota – kota yang ada di Jawa Timur atau di Indonesia.

Jika hanya dibandingkan dengan kota – kota di Jatim dan Indonesia, Kota Surabaya sudah selesai dan ini berarti bahwa aparatur yang ada hanya menjalankan pekerjaan – pekerjaan rutin melanjutkan tradisi yang ada dan tentu tidak butuh effort yang besar dan biaya yang besar. Karena bersifat melanjutkan kerja – kerja yang sudah ada. Jikalau walikota dan aparturnya saat ini tidak melakukan perubahan kecuali hanya melanjutkan apa yang sudah dirintis oleh pendahulunya maka tidak ada monumen karya yang layak dibanggakan oleh Eri Cahyadi dan aparturnya selama memimpin Surabaya.

Namun dengan kepemimpinan delegatif sudah banyak hal yang dilakukan kepemimpinan di Kota Surabaya dan para aparturnya dalam menjalankan layanan dan menggerakkan pembangunan. Hal yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kelas Surabaya sejajar dengan kota – kota dunia atau setidaknya dengan kota – kota di Asia atau Asia Tenggara ditengah program pembangunan dan layanan yang sedang dijalankan.

Langkah kepemimpinan di Kota Surabaya sudah tepat dengan membentuk tim percepatan pembangunan kota Surabaya yang saat ini sedang membantu para kepala OPD, camat dan lurah menyiapkan program – program pembangunan dan layanan, akan tetapi ini butuh penegasan bahwa capaian yang ingin diraih adalah Surabaya naik kelas sejajar dengan kota – kota dunia atau Asia, misalkan Surabaya sejajar dengan Singapura, atau kota – kota di Australia yang menjadi rujukan layanan.

Tim percepatan pembangunan kota Surabaya sudah melakukan kajian dan membuat definisi serta indikator capaian dengan merujuk pada standar standar dunia yang berlaku dan sudah dijalankan oleh berbagai kota kota didunia. Tinggal yang belum adalah mengharmonisasi program – program OPD, Camat dan Lurah menuju layanan yang naik kelas tersebut.

Dengan naik kelas, diharapkan kota Surabaya menjadi kota yang ramah bagi penghuninya dan semua yang singgah. Kota Surabaya akan menjadi kota global yang maju, humanis dan berkelanjutan sebagaimana harapan Pemerinah Kota Surabaya. Tidak ada yang tidak bisa dilakukan, dengan potensi yang dimiliki Surabaya sebagai kota yang mempunyai semangat gotong royong tentu harapan Surabaya naik kelas adalah harapan yang nyata tidak mengada ada.

Kesibukan sebagai pimpinan dengan atasan yang lebih tinggi atau adanya aktivitas koordinasi lintas sektoral memungkinkan pimpinan tidak selalu ada di tempat dan memberikan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya (Lyle & Spencer, 2013; Suparmoko, 2016). Untuk itu pimpinan atau atasan perlu memiliki kemampuan dan kemauan untuk mendelegasikan tugas pekerjaan kepada para bawahannya (Fariz, 2022a). Keberhasilan dalam delegasi tugas dapat menentukan kinerja pegawai yang diharapkan semakin tinggi dalam berpartisipasi aktif dalam mencapai visi Kota Surabaya Naik Kelas.

Masalah yang dihadapi adalah bagaimana perilaku kepemimpinan yang ada baik pucuk pimpinan maupun level kepemimpinan menengah mampu menggali aspirasi dari setiap karyawan untuk dapat memajukan organisasi dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan yang bersifat demokratis dan delegatif .

Demikian pula kultur organisasi harus kondusif dan agar mampu mendukung pembangunan Kota Surabaya, sehingga tetap berkomitmen tinggi pada organisasi Pemerintah Kota Surabaya. Selain itu kultur organisasi yang masih kurang harmonis, masih perlu ditingkatkan sedemikian rupa sehingga hubungan kerja yang ada bersifat harmonis, guna membentuk tim kerja yang solid yang berguna bagi kemajuan pelayanan publik di Kota Surabaya menuju Surabaya Naik Kelas yang setara dengan negara maju di dunia.

Semakin pentingnya kepemimpinan dan kultur organisasi, maka kami tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KULTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KARANGPILANG KOTA SURABAYA."

Sugiyono (2018) mengartikan rumusan masalah secara sederhana, rumusan masalah muncul berdasarkan penelitian menurut tingkat eksplanasi, merupakan berbentuk pertanyaan yang akan dicarikan jawaban melalui pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang ada dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah faktor-faktor yang terdiri dari kepemimpinan dan kultur organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya?
2. Apakah faktor-faktor yang terdiri dari kepemimpinan dan kultur organisasi berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya?
3. Manakah di antara faktor-faktor yang terdiri dari kepemimpinan dan kultur organisasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya?

LANDASAN TEORI

Definisi Kepemimpinan

Secara etimologi, kata kepemimpinan berasal dari kata pemimpin (Fariz, 2022b). Pemimpin merupakan orang yang memimpin ataupun seorang yang menggunakan wewenang serta mengarahkan bawahannya guna mengerjakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi (Santoso, 2019).

Dalam suatu kelompok diperlukan seorang pemimpin, untuk menjadi seorang pemimpin yang baik diperlukan berbagai macam tahapan yang harus dilalui (Winarsih & Fariz, 2021). Menjadi sosok pemimpin yang baik tidak dilahirkan namun dibuat, proses menjadikan seseorang sebagai pemimpin yang baik disebut ilmu kepemimpinan (Utomo, 2019; Winarsih & Hidayat, 2022).

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawab secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya (Antonius Dicky, 2017). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai ketrampilan seseorang dalam mengatur, mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan memotivasi orang dalam suatu kelompok yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Rivai, 2014; Robbins & Coulter, 2019; Singarimbun & Effendi, 2015).

Definisi Kultur Organisasi

Kultur organisasi mencakup harapan, pengalaman, filosofi organisasi, serta nilai-nilai yang memandu perilaku anggota, dan dinyatakan dalam citra diri anggota, cara kerja batin, interaksi dengan dunia luar, dan harapan masa depan (Hadi, 2019; Lubis & Hanum, 2019). Budaya didasarkan pada sikap bersama, kepercayaan, kebiasaan, dan aturan tertulis dan tidak tertulis yang telah dikembangkan dari waktu ke waktu dan dianggap berlaku (*The Business Dictionary*). Budaya juga mencakup visi, nilai, norma, sistem, simbol, bahasa, asumsi, keyakinan, dan kebiasaan organisasi (Needle, dalam Dalkir, 2017). Secara sederhana, kultur organisasi adalah "cara melakukan sesuatu di sekitar organisasi."

Kultur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam menghasilkan keberhasilan organisasi dengan menerapkan berbagai macam kultur organisasi di organisasi (Miles, 2015; Mulyana, 2017; Riduwan, 2014). Peran budaya di organisasi memberikan nilai-nilai budaya kepada warga organisasi, mengembangkan budaya yang telah diterapkan, dan mewariskan budaya tersebut kepada para pegawai (Lubis dan Hanum, 2020; Imanto, Edris, & Fariz, 2022).

Definisi Kinerja

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Fauziah, Pongtuluran, & Aziz (2016) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Fariz, 2022c).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa faktor-faktor yang terdiri dari kepemimpinan dan kultur organisasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya.
2. Diduga bahwa faktor-faktor yang terdiri dari kepemimpinan dan kultur organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya.
3. Diduga bahwa faktor kultur organisasi adalah faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019: 8) yaitu : "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Dari jumlah populasi Pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya, besarnya sampel ditentukan sebanyak 100% dari populasi total sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang Pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dan pimpinan instansi yang meliputi data tentang Pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya.

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression analysis*) (Gujarati, 2016). Pengolahan data statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer dan software *SPSS version 21.0 for windows* (Ghozali, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis dengan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 21.0, maka dapat diketahui hasil uji F dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis uji F – simultan ditunjukkan pada tabel Anova berikut ini:

Tabel 1.

Tabel Anova

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 12,633 | 2 | 6,316 | 53,110 | ,000 ^b |
| Residual | 4,757 | 40 | ,119 | | |
| Total | 17,390 | 42 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 53,110. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan degree of freedom = $n - k - 1 = 43 - 2 - 1 = 40$ adalah sebesar 3,23. Oleh karena nilai F_h sebesar $53,110 > F_t$ sebesar 3,23; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Hasil analisis uji t dapat diketahui dari tabel koefisien output computer SPSS. Uji t dilakukan untuk menguji keberartian koefisien regresi masing-masing variabel bebas. Hasil uji t – parsial dapat dilihat pada output SPSS dalam tabel koefisien berikut ini:

Tabel 2.

Koefisien Regresi

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | ,078 | ,357 | | ,218 | ,828 | | |
| x1 | ,372 | ,086 | ,412 | 4,336 | ,000 | ,757 | 1,321 |
| x2 | ,616 | ,103 | ,570 | 5,996 | ,000 | ,757 | 1,321 |

a. Dependent Variable: y

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 4,336; Kultur organisasi (X2) adalah sebesar 5,996.

Sedangkan nilai t_{tabel} dengan degree of freedom = $43-2-1 = 40$ dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,684. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar $4,336 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,684; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas Kepemimpinan (X1) dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y).

Nilai t_{hitung} untuk Kultur organisasi (X2) adalah sebesar $5,996 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,684; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas Kultur organisasi (X2) dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y).

Uji dominasi dapat dilihat melalui hasil standardized coefficient beta pada output SPSS. Hasil uji dominasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.

Tabel Koefisien Beta

| No | Variabel | Standardized Coefficients Beta |
|----|------------------------|--------------------------------|
| 1 | Kepemimpinan (X1) | 0,412 |
| 2 | Kultur organisasi (X2) | 0,570 |

Dari hasil output SPSS tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,412 berarti Kepemimpinan (X1) mempunyai kontribusi

terhadap perubahan Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y) sebesar 41,2%. Nilai koefisien beta Kultur organisasi (X2) adalah sebesar 0,570 berarti mempunyai Kultur organisasi (X2) kontribusi terhadap perubahan Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y) sebesar 57%.

Karena pengaruh parsial variabel Kultur organisasi (X2) sebesar 57,2%, lebih tinggi dari variabel lain maka variabel Kultur organisasi (X2) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y).

Nilai koefisien deterimasi dalam model penelitian ini dapat dilihat pada model summary sebagai berikut.

Tabel 4.
Model Summary
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,852 ^a | ,726 | ,713 | ,34486 | 1,882 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada model summary di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,726. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebesar 72,6%. Sedangkan sisanya sebesar 2,7,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

Dari tabel koefisien di atas diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,078 + 0,372 X_1 + 0,616 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y)

X₁ = Kepemimpinan (X1)

X₂ = Kultur organisasi (X2)

Dari perhitungan persamaan regresi yang dihasilkan dari perhitungan SPSS tersebut dapat dijabarkan berikut ini:

a. Nilai konstanta sebesar 0,078 menunjukkan tidak terdapat variabel bebas atau variabel bebas dianggap nol maka Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y) adalah sebesar 0,078 satuan.

b. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,372 menunjukkan terdapat pengaruh positif Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y). Jika skor variabel Kepemimpinan (X_1) meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y) akan meningkat sebesar 0,372 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

c. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,616 menunjukkan terdapat pengaruh positif Kultur organisasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y). Jika skor Kultur organisasi (X_2) meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y) akan meningkat sebesar 0,616 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang terdiri dari kepemimpinan dan kultur organisasi mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y).
2. Faktor-faktor yang terdiri dari kepemimpinan dan kultur organisasi mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y).
3. Diantara faktor-faktor yang terdiri dari kepemimpinan dan kultur organisasi, ternyata kultur organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya (Y), dengan pengaruh parsial sebesar 57,2%.

Sesuai dengan Tupoksi Camat adalah mengkoordinasikan seluruh seksi yang berada dalam kewenangannya termasuk di dalamnya Kelurahan, sehingga bagaimana perjalanan kebijakan Kecamatan selalu bersinergi dengan kebijakan Kota, maka aparatur kecamatan beserta Camat atau Kepala Kecamatan perlu mendukung visi dari Kota Surabaya yaitu untuk Gotong royong menuju kota dunia yang maju, humanis dan berkelanjutan. Diperlukan peningkatan talenta kepemimpinan di lingkungan Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya baik melalui mentoring bimbingan dari atasan ke level pimpinan yang berada di bawahnya. Selain itu diperlukan lebih banyak lagi ASN di lingkungan Kecamatan Karangpilang Kota Surabaya yang perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.

Perlu adanya pengarahan dan koordinasi untuk menyelaraskan proses kerja dan meningkatkan kerjasama rekan sekerja para SDM ASN maka akan tercipta segera hubungan saling menghargai, menghormati dan bahu membahu dalam pelaksanaan tugas pokok dan

fungsi Kecamatan utamanya dalam pelayanan masyarakat guna mewujudkan pelayanan prima dalam kerangka menciptakan pemerintahan yang baik atau *good governance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius, D. S. (2017). Analisis Perbandingan Kepemimpinan Ditinjau Dari Karakteristik Dan Pengalaman (Studi Kasus Di MV. Pan Global) [Diploma Thesis, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang].
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK, 101-118.
- Dalkir, K. (2017). Knowledge Management in Theory and Practice. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Efendi, M. N., & Winarsih, T. (2022). ANALISIS PENINGKATAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMK ANTARTIKA SURABAYA. JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA, 6(2), 923-935.
- Effendi, S. (2019). Prinsip-Prinsip Pengukuran dan Penyusunan Skala, Metode Penelitian Survey. LP3ES.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 1533.
- Fariz, F. (2022a). Quality Improvement Strategy for Strengthening Higher Education Competitiveness. Khazanah Sosial, 4(2), 272-283.
- Fariz, F. (2022b). STRATEGIES TO INCREASE USER SATISFACTION IN ONLINE SHOPPING APPLICATIONS. Journal of Applied Management (JAM), 20(2), 438-444.
- Fariz, F. (2022c). The effect of supplier integration, manager transformational leadership on supply chain performance. Growing Science, 993-998.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Badan Penerbit Undip.
- Gujarati, D. (2016). Essentials of Econometrics. Mc Graw-Hill.
- Hadi, S. (2019). Metodologi Research. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Imanto, T., Edris, M., & Fariz, F. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO ATK HIKMAH. Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(2), 313-318.
- Lilyana, B., De Yusa, V., Yutami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Manajemen Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Dan SMK Negeri 3 Yogyakarta.
- Miles, E. K. (2015). *Basic Statistics of Business and Economics*. McGraw Hill.
- Mulyana, S. (2017). *Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis (Edisi ketiga)*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Santoso, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Perwira Dalam Upaya Mengoptimalkan Kinerja Anak Buah Kapal Di KM. YK 01.
- Riduwan. (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Thesis*. Alfabeta.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. Prentice Hall Inc.
- Sigit Suryo Utomo. (2019). Peranan Kepemimpinan Seorang Perwira Yang Ditinjau Dari Karakter Dan Pendidikan Di Atas Kapal MV. Srikandi Indonesia.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2015). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumodiningrat, G. (2018). *Pengantar Ekonometrika*. BPFE.
- Supranto, J. (2014). *Ekonometrik*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Walizer, M. H., & Weiner, P. L. (2013). *Metode dan Analisis Penelitian Mencari Hubungan*. Terjemahan, Jilid I.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(1), 1328-1339.
- Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 95-104.