

KEPEMIMPINAN, INOVASI DAN STRUKTUR BIROKRASI TERHADAP EFEKTIVITAS USAHA MIKRO DAN MENENGAH DI KABUPATEN GARUT

Sultan Yusuf Nugraha¹, Entin Kartini², Ajeng Mayasari³
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung^{1,2,3}
sultan.yusuf@stiabandung.ad.ic¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat relevansi dari kepemimpinan etis dan lingkungan kerja sebagai dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Baros, Cimahi Tengah, Jawa Barat. Dengan 53 pegawai kelurahan sebagai sampel, data diambil melalui survei dengan menyebarkan kuesioner secara online. Hasil Penelitian, menunjukkan jika di Kantor Kelurahan Baros, kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan etis dari Lurah dan lingkungan kerja yang baik. Kepemimpinan etis dan lingkungan kerja yang mendukung ini terbukti meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Efektivitas Usaha, Kepemimpinan Inovasi, Struktur Birokrasi

ABSTRACT

This research aims to see the relevance of ethical leadership and the work environment as two main factors that influence employee performance in Baros Village, Central Cimahi, West Java. With 53 sub-district employees as samples, data was collected through a survey by distributing questionnaires online. The research results show that at the Baros District Office, employee performance is influenced by the ethical leadership of the Village Head and a good work environment. This ethical leadership and supportive work environment has been proven to improve employee performance.

Keywords: *Business Effectiveness, Innovation Leadership, Bureaucratic Structure*

PENDAHULUAN

Efektivitas usaha dapat didefinisikan sebagai kemampuan sebuah organisasi atau bisnis dalam mencapai tujuannya secara efisien dan efektif (Putra et al., 2021). Tujuan dari sebuah usaha dapat berbeda-beda tergantung pada jenis dan ukuran usaha tersebut, namun umumnya terkait dengan mencapai profitabilitas, pertumbuhan, dan keberlanjutan bisnis (Pambudy & Handayati, 2022). Menurut Afryanti (2023) Efektivitas usaha dapat diukur dengan berbagai cara, seperti pendapatan atau laba bersih, produktivitas, kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan, dan inovasi. Namun, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas usaha bisa berbeda-beda tergantung pada jenis dan ukuran bisnis tersebut (Yuscintara & Hendrani, 2022)

Untuk mencapai efektivitas usaha, dibutuhkan pengelolaan bisnis yang baik dan strategi yang tepat. Hal-hal yang dapat mempengaruhi efektivitas bisnis meliputi manajemen sumber daya, fokus pada kebutuhan pelanggan, inovasi, pengukuran kinerja, serta kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi (Gofur et al., 2021). Menurut Ambarwati (2021) Sebuah usaha yang efektif dapat memaksimalkan kinerjanya, meningkatkan profitabilitas, dan memperoleh kepercayaan

dan loyalitas pelanggan. Oleh karena itu, efektivitas usaha merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan bisnis (Hadi & Purwati, 2020; Ludiya & Maulana, 2020). Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan elemen lain, sebab manusia itulah yang mengendalikan yang lain (Ahmad & Lucky, 2022). Seperti yang dikatakan oleh Syafitri et al. (2022) sumberdaya manusia memainkan peran yang sangat besar dalam pencapaian tujuan organisasi, serta merupakan mesin penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi. Mendapatkan dan mempertahankan orang yang baik sangat penting untuk keberhasilan setiap organisasi, apapun jenis organisasinya (Sinaga et al., 2020). Oleh karena itu, organisasi harus mendukung sumberdaya manusia mereka untuk menjaga kualitas dan mengembangkan keterampilannya sehingga memiliki daya saing yang lebih unggul dibanding organisasi lainnya (Vinasco, 2017)

Lingkungan bisnis yang saat ini terus mengalami perubahan dengan cepat dapat berefek pada cara perusahaan menjalankan bisnis. Untuk dapat merespon perubahan bisnis tersebut, pemimpin di perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas usaha maupun melakukan praktik lain yang dirasa efektif, sehingga dapat memaksimalkan untuk meraih efektivitas usaha yang lebih tinggi (Febrianti & Abdulah, 2022; Ngaini, 2020). Pemimpin berperan penting dalam meningkatkan efektivitas usaha, karena mereka dapat membentuk situasi yang suportif dan kondusif di tempat kerja. Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam organisasi. Menurut Maisaroh (2019) Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi, di samping itu faktor yang sangat berperan penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Pambudy & Handayati, 2022)

Era globalisasi membawa perubahan besar sehingga dibutuhkan perbaikan yang terus menerus (*continuous improvement*) dalam membentuk keunggulan kompetitif untuk mengembangkan organisasi yang tentunya harus dilandasi oleh keluwesan, tim kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi, maka seharusnya mampu menyikapi perkembangan zaman. Ismail (2022) mendefenisikan birokrasi sebagai sistem administrasi dan pelaksanaan tugas keseharian yang terstruktur dalam sistem hierarki yang jelas, dilakukan dengan aturan tertulis (*written procedures*), dilakukan oleh bagian tertentu yang terpisah dengan bagian lainnya, oleh orang-orang yang dipilih karena kemampuan dan keahlian di bidangnya.

Aspek struktur organisasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat *Standard Operation Procedur* (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator untuk bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak menyimpang dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Inovasi

Pambudy & Handayati (2022) Kepemimpinan seperti ini tidak hanya mampu membuat bawahannya bersedia bekerjasama, melainkan terjadi transformasi nilai

yang menyentuh pembentukan karakter mereka. Kesiapan bawahan untuk bekerjasama tidak lagi karena faktor eksternal melainkan bersumber dari hatinya, motivasi internal, yakni karakter bawahan itu sendiri. Maka jelaslah bahwa kepribadian sebuah komunitas juga dipengaruhi oleh kepemimpinan pada komunitas itu sendiri. Kepemimpinan Inovasi dalam usaha mikro dan menengah (UMKM) juga memberikan inspirasi bagi individu lain maupun organisasi, memberikan visi, mengembangkan strategi, meningkatkan kualitas usaha mikro dan menengah yang lebih tinggi dan mendukung lingkungan kerja yang kreatif (Mattayang, B, 2019). Untuk memperoleh inovasi dalam usaha mikro dan menengah (UMKM), seorang pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik mengenai kegiatan usaha mikro dan menengah (UMKM) dan memiliki etos kerja yang baik juga hubungan terbuka terhadap organisasi agar dapat mendukung proses operasional yang efisien di dalam organisasi tersebut (Handini, V.A., & Choiriyati, 2021)

Kepemimpinan inovatif dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas Usaha Mikro dan Menengah (UMKM). Berikut adalah beberapa pengaruh kepemimpinan inovatif terhadap efektivitas UMKM: 1). Meningkatkan kreativitas dan inovasi: Kepemimpinan inovatif dapat memberikan dorongan bagi karyawan UMKM untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah dan menciptakan ide-ide baru (Hendra, 2019; Fernanda, R, & Sagoro, 2016). Hal ini dapat meningkatkan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan oleh UMKM dan membuatnya lebih kompetitif di pasar. 2). Meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan: Kepemimpinan inovatif juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan UMKM. Karyawan akan merasa dihargai dan diakui oleh pemimpin mereka ketika ide-ide mereka didengar dan diimplementasikan. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi *turnover*. 3). Meningkatkan kemampuan adaptasi. UMKM yang dipimpin oleh pemimpin inovatif cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Pemimpin inovatif mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam menemukan solusi untuk menghadapi tantangan baru yang muncul. 4). Meningkatkan efektivitas dan efisiensi bisnis. Kepemimpinan inovatif juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi bisnis UMKM (Agustin, D, 2020).

Dengan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif, pemimpin inovatif dapat membantu meningkatkan proses bisnis dan mengurangi biaya produksi. 5). Meningkatkan daya saing. UMKM yang dipimpin oleh pemimpin inovatif cenderung lebih kompetitif di pasar (Syarifah et al. 2020). Dengan menerapkan ide-ide inovatif, UMKM dapat menciptakan nilai tambah yang membedakan produk atau layanannya dari pesaing. Dalam rangka meningkatkan efektivitas UMKM, pemimpin UMKM perlu menerapkan kepemimpinan inovatif dalam bisnis mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan kreativitas dan inovasi, motivasi dan kepuasan karyawan, kemampuan adaptasi, efektivitas dan efisiensi bisnis, serta daya saing di pasar.

H1. Kepemimpinan inovasi secara positif mempengaruhi efektivitas usaha UMKM

Struktur Birokrasi

Menurut Stephen Robbins (2003: 215-224) struktur organisasi memiliki tiga komponen atau dimensi, yaitu, Kompleksitas, dimana hal ini merupakan tingkat diferensiasi atau pembagian kerja yang ada dalam organisasi baik secara hirarki maupun unit-unit organisasi yang tersebar secara geografis. Bahwa kompleksitas adalah sejumlah perbedaan pekerjaan atau sejumlah aktivitas fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi (Putra et al, 2021). Semakin kompleks organisasi semakin sulit dalam

mengelola pekerjaan manajerial karena terdapat ketidaksamaan baik dalam unit/kelompok tugas maupun pekerjaan individu. Kedua, Formalisasi, merupakan penggunaan peraturan dan prosedur yang tertulis untuk menstandarisasi beberapa operasi organisasi. Selain itu, formalisasi mengacu pada perluasan ekspektasi kerja, aturan-aturan, dan kebijakan-kebijakan perilaku yang diharapkan dan dinyatakan dalam bentuk tertulis (Roziyah, E., & Rahaju, T, 2022). Ketiga, Sentralisasi, adalah letak dari pusat pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Sentralisasi terkait dengan partisipasi dan otonomi, yang dalam praktek sulit untuk dikenali karena keputusan dapat dibuat oleh setiap individu dalam organisasi.

Struktur birokrasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas Usaha Mikro dan Menengah (UMKM) (Permana, 2019). Berikut adalah beberapa pengaruh struktur birokrasi terhadap efektivitas UMKM yaitu, meningkatkan efisiensi proses bisnis. Struktur birokrasi yang baik dapat membantu meningkatkan efisiensi proses bisnis UMKM. Hal ini dapat dicapai dengan mengatur tata kelola bisnis yang baik, menjalankan proses bisnis yang terstruktur, serta mengurangi birokrasi yang tidak perlu. Kedua, meningkatkan akuntabilitas: Struktur birokrasi yang baik juga dapat meningkatkan akuntabilitas dalam bisnis UMKM. Dengan memperjelas tanggung jawab dan otoritas, maka karyawan UMKM akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan memastikan bahwa tujuan bisnis dicapai dengan efektif. Ketiga, meningkatkan koordinasi dan kolaborasi (Purnamasari, H., & Ramdani, R, 2020). Struktur birokrasi yang baik juga dapat meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antara karyawan dalam bisnis UMKM. Hal ini dapat membantu meningkatkan efektivitas tim kerja dan mengurangi potensi konflik antara karyawan. Keempat, meningkatkan keterbukaan dan transparansi.

Struktur birokrasi yang baik dapat membantu meningkatkan keterbukaan dan transparansi dalam bisnis UMKM. Hal ini dapat dicapai dengan memperjelas kebijakan dan prosedur bisnis, serta memberikan akses informasi yang sama kepada semua karyawan. Kelima, meningkatkan kemampuan beradaptasi (Burhanuddin et al, 20021). UMKM dengan struktur birokrasi yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Hal ini dapat dicapai dengan mempercepat proses pengambilan keputusan dan memungkinkan bisnis UMKM untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pasar. Dalam rangka meningkatkan efektivitas UMKM, pemilik bisnis UMKM perlu memperhatikan struktur birokrasi dalam bisnis mereka. Dengan menerapkan struktur birokrasi yang baik, UMKM dapat meningkatkan efisiensi proses bisnis, akuntabilitas, koordinasi dan kolaborasi, keterbukaan dan transparansi, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan pasar.

H2. Struktur birokrasi secara positif mempengaruhi efektivitas usaha UMKM

Efektivitas Usaha Mikro Dan Menengah (Umkm)

Efektivitas Usaha Mikro dan Menengah (UMKM) dapat diukur dengan berbagai cara, tergantung pada tujuan dan kriteria yang digunakan. Namun secara umum, efektivitas UMKM dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu, Pertumbuhan bisnis. Efektivitas UMKM dapat diukur dari pertumbuhan bisnis yang terjadi dalam jangka waktu tertentu. Misalnya, peningkatan omset, peningkatan laba, atau peningkatan jumlah karyawan. Kedua, peningkatan kualitas produk dan layanan (Afryanti, 2023). UMKM yang efektif harus mampu meningkatkan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan kepada pelanggan. Hal ini dapat diukur dari peningkatan tingkat kepuasan pelanggan atau peningkatan jumlah pelanggan yang dilayani. Ketiga, peningkatan

produktivitas dan efisiensi. UMKM yang efektif juga harus mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam proses bisnisnya (Gita et al., 2022). Hal ini dapat diukur dari peningkatan tingkat produksi atau peningkatan efisiensi dalam penggunaan sumber daya seperti tenaga kerja, bahan baku, atau peralatan. Keempat, Inovasi dan adaptasi. UMKM yang efektif harus mampu berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang terus berubah (Putra et al., 2021). Hal ini dapat diukur dari jumlah inovasi atau perubahan yang dilakukan dalam bisnis UMKM, serta kemampuan UMKM untuk mengikuti tren bisnis terbaru. Kelima, Dampak sosial dan ekonomi. UMKM yang efektif harus mampu memberikan dampak positif bagi masyarakat dan ekonomi di sekitarnya. Hal ini dapat diukur dari peningkatan tingkat kesejahteraan masyarakat sekitar, peningkatan lapangan kerja, atau peningkatan kontribusi UMKM pada perekonomian lokal. Dengan memperhatikan faktor-faktor di atas, maka dapat dikatakan bahwa efektivitas UMKM adalah kemampuan UMKM untuk mencapai tujuan bisnisnya dengan cara yang efektif dan efisien, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat dan ekonomi di sekitarnya.

H3. Kepemimpinan Invoasi dan Struktur Birokrasi berpengaruh terhadap Efektivitas Usaha UMKM

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan langsung kepada responden sebanyak 60 responden UKM Di Kabupaten Garut dengan menyebarkan kuesioner secara survey. Populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel dengan menggunakan teknik pengambilan secara incidental, yaitu teknik yang secara kebetulan dipilih dimana telah memiliki kriteria (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam hal ini yang menjadi responden adalah pelaku UKM yang ada di Kabupaten Garut. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari beberapa publikasi baik melauai jurnal dan buku. Teknik yang digunakan dalam mengukur variabel menggunakan skala Likert lima poin dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Data yang terkumpul dari kuesioner dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 26 for window.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

	Profil Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	46
	Wanita	54
Umur	Kurang dari 20 tahun	15
	20-30 tahun	22
	30-40 tahun	32
	Lebih dari 40 tahun	31
Lama Berusaha	2 sd 5 tahun	21
	5 sd 7 tahun	24
	7 sd 10 tahun	32
	Lebih dari 10 tahun	23

Berdasarkan survey yang telah dilakukan, diperoleh responden sebanyak 60 orang, sebanyak 54% merupakan pelaku UKM berjenis kelamin Wanita, mayoritas

responden sebanyak 32% berada pada rentang umur 30 – 40 tahun. Dari 60 orang responden, sebanyak 32% sudah menjalankan usaha sebagai UKM selama 7 – 10 Tahun.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Etis	X1.1	0.612	0.2542	Valid
	X1.2	0.914	0.2542	Valid
	X1.3	0.783	0.2542	Valid
	X1.4	0.624	0.2542	Valid
	X1.5	0.620	0.2542	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.772	0.2542	Valid
	X2.2	0.841	0.2542	Valid
	X2.3	0.838	0.2542	Valid
	X2.4	0.853	0.2542	Valid
	X2.5	0.825	0.2542	Valid
	X2.6	0.713	0.2542	Valid
	X2.7	0.629	0.2542	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.766	0.2542	Valid
	Y.2	0.854	0.2542	Valid
	Y.3	0.804	0.2542	Valid
	Y.4	0.806	0.2542	Valid
	Y.5	0.798	0.2542	Valid
	Y.6	0.509	0.2542	Valid

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai r hitung pada seluruh item pernyataan lebih besar dari r tabel, maka dari itu seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid. Berikut merupakan tabel hasil pengujian validitas.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronabch's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Etis	0.666	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.880	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.858	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai lebih tinggi dari tingkat signifikan 0.60, maka dengan ini item pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57195602

Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.111
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.607

Bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikan $0.607 > 0.05$.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Etis	0.728	1.373
Lingkungan Kerja	0.728	1.373

Dari hasil pengujian, Nilai VIF dari seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya data yang digunakan tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.890	0.793	0.785

Nilai koefisien determinasi dapat menunjukkan berapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada pengujian ini nilai koefisien determinasi pada Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.793. Angka ini berarti Kepemimpinan Etis dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 79.3% terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	Sig.
Konstanta	1.688	.470	3.591	0.000
Kepemimpinan Etis	.846	.113	7.487	0.000
Lingkungan Kerja	.938	.073	12.804	0.000

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh informasi bahwa 1) Jika Kepemimpinan Etis dan Lingkungan Kerja bernilai konstan maka koefisien regresi untuk Kinerja Pegawai sebesar 1.688. 2) Jika Kepemimpinan Etis meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.846. 3) Jika Lingkungan Kerja meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.938.

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	Sig.
Konstanta	1.688	.470	3.591	0.000

Kepemimpinan Etis	.846	.113	7.487	0.000
Lingkungan Kerja	.938	.073	12.804	0.000

Dari hasil pengujian dapat diperoleh informasi sebagai berikut 1) Kepemimpinan Etis berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai karena memiliki nilai sig. < 0.05. Artinya H1 diterima. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai karena memiliki nilai sig. < 0.05. Artinya H2 diterima.

Tabel 9.
Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	557.192	2	278.596	108.922	.000
Residual	145.792	57	2.558		
Total	702.983	59			

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dapat secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji f atau anova dapat dinyatakan diterima apabila memiliki nilai f hitung > f tabel. Pada df1; 2 dan df2: 57, diperoleh nilai f tabel sebesar 3.159. Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan diperoleh nilai f hitung sebesar 108.992 > f tabel (3.159), artinya H3 dapat diterima, yaitu Kepemimpinan Etis dan Lingkungan Kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan etis meliputi perilaku pemimpin yang bertanggung jawab, adil, jujur, dan menghargai integritas. Beberapa pengaruh yang mungkin terjadi antara gaya kepemimpinan etis dan kinerja pegawai di kelurahan adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan etis dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan berdedikasi.
- 2) Kepemimpinan etis dapat membangun kepercayaan di antara pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan kolaboratif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja tim.
- 3) Kepemimpinan etis dapat memberikan contoh yang baik dalam hal etika kerja, mengedepankan integritas dan tanggung jawab, yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kelurahan. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Jika kelurahan menyediakan dukungan yang memadai dalam bentuk sumber daya, pelatihan, dan pengakuan terhadap pegawai, hal ini tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Lingkungan kerja yang membudayakan komunikasi yang baik dan terbuka antara pemimpin dan pegawai, serta antar sesama pegawai, dapat membantu

dalam berbagi informasi dan pemahaman yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- 3) Jika pegawai di kelurahan diberikan kesempatan untuk membangun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara yang positif.

Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Bahwa gaya kepemimpinan etis dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kelurahan. Analisis ini memungkinkan kita untuk mengevaluasi pengaruh keduanya secara bersama-sama.

SIMPULAN

Bahwa gaya kepemimpinan etis dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kelurahan. Gaya kepemimpinan etis yang memotivasi, menginspirasi, dan menunjukkan integritas berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dengan dukungan organisasi, komunikasi yang efektif, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, penting untuk melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di kelurahan dan melakukan penelitian lebih lanjut untuk pemahaman yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afryanti, D. (2023). Efektivitas Kinerja Pendampingan UMKM di Kabupaten Sumedang. *COMPETITIVE Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/competitive/article/view/4607>
- Agustin, D. S. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan umkm dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8-18.
- Ahmad, B., & Lucky, N. (2022). Keberlangsungan usaha melalui peningkatan kualitas SDM untuk menciptakan perilaku inovatif dalam pengembangan produk pada UMKM Kelurahan Meruya Utara. *Akuntansi Dan Humaniora: Jurnal Pengabdian* <http://karya.brin.go.id/id/eprint/14998/>
- Ambarwati, T. (2021). Nilai-Nilai Kewirausahaan Dan Komitmen Berwirausaha Terhadap Kinerja UMKM dengan Strategi Bisnis Sebagai Moderasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://www.jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/5198>
- Burhanuddin, C. I., Amran, A., Abdi, N., & Pelu, M. F. (2021). Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Pengetahuan Akuntansi Pelaku UMKM Terhadap Kinerja UMKM Di Kabupaten Sinjai. *Jurnal Ekonomika*, 5(April), 47–51.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- Febrianti, W., & Abdulah, B. (2022). Employee Engagement Membantu Kepemimpinan Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM Selama Pandemi Covid 19. *Cakrawala Repositori IMWI*. <http://cakrawala.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/144>
- Gita, N. L. F., Karman, I. W., & Jaya, I. (2022). *Efektivitas Implementasi Insentif PPH*

- Final UMKM pada KPP Pratama Badung Selatan*. repository.pnb.ac.id.
<http://repository.pnb.ac.id/3128/>
- Gofur, M. A., Sundari, S., & Kustiari, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja UMKM Kuliner di Kabupaten Jember Melalui Learning organization Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Agrinika: Jurnal* <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/agrinika/article/view/1908>
- Handini, V. A., & Choiriyati, W. (2021). Digitalisasi Umkm Sebagai Hasil Inovasi Dalam Komunikasi Pemasaran Sahabat Umkm Selama Pandemi Covid-19. *JRK (Jurnal Riset Komunikasi)*, 11(2). <https://doi.org/10.31506/jrk.v11i2.9682>
- Hadi, S., & Purwati, A. A. (2020). Modal sosial dan inovasi terhadap kinerja bisnis UMKM. *COSTING: Journal of Economic* <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/1522>
- Hendra. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Jessy Muji Jaya (Stud1 Pada Umkm Jessy Muji Jaya Kab *Jurnal Agregat*.
- Ismail, H. (2022). Studi Implementasi Kebijakan Pemberdayaan UMKM Di Kabupaten Bojonegoro. In *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara Vol.* scholar.archive.org.
<https://scholar.archive.org/work/o4sevvzqzzhk7hoj7p34hite3e/access/wayback/http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/mediasosian/article/download/2396/pdf>
- Ludiya, E., & Maulana, A. R. (2020). Pengaruh karakteristik wirausaha dan inovasi terhadap kinerja usaha pada UMKM fashion di kota cimahi. *Kinerja*. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6528>
- Maisaroh, M. (2019). Kajian Karakteristik Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Usaha Ukm (Studi Kasus Sentra Industri Konveksi Dusun Mlangi Dan Sawahan Nogotirto Gamping *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1318>
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Ngaini, S. N. (2020). *Pengaruh Strategi Inovasi terhadap Kinerja Operasional Perusahaan (Studi Pada UMKM di Jambi)*. dspace.uii.ac.id. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/29175>
- Pambudy, A. P., & Handayati, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Inovasi Terhadap Kinerja Umkm Dimediasi Kecerdasan Emosional. *Jurnal Sains Sosio* <https://online-journal.unja.ac.id/JSSH/article/view/19481>
- Permana, B. K. (2019). Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya* <http://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/1141>
- Putra, S. W., Abubakar, M., & Abubakar, R. (2021). Efektivitas Bantuan Produktif Usaha Mikro Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bener Meriah Tahun 2020. *Jurnal Transparansi Publik (JTP)*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.29103/jtp.v1i1.5728>
- Purnamasari, H., & Ramdani, R. (2020). Implementasi Program Pengembangan Kewirausahaan Dinas Koperasi dan UMKM dalam Meningkatkan Kualitas SDM Pelaku Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang. *Jurnal Politikom Indonesia*, 5(1), 85–98. <https://doi.org/10.35706/jpi.v5i1.3735>

- Putra, S. W., Abubakar, M., & Abubakar, R. (2021). Efektivitas Bantuan Produktif Usaha Mikro Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bener Meriah Tahun 2020. *Jurnal Transparansi Publik* <https://ojs.unimal.ac.id/jtp/article/view/5728>
- Roziyah, E., & Rahaju, T. (2022). Implementasi Program Banpres Produktif Usaha Mikro (BPUM) Untuk Pengembangan Sektor UMKM di Masa Pandemi Studi di Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik. *Publika*, 10(3), 969–980.
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. In *Jurnal Dimensi*. journal.unrika.ac.id. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2718/1891>
- Syafitri, Y., Irwandi, I., Sulaimawan, D., & ... (2022). Penguatan Kapasitas SDM/UMKM Pengembangan Industri Pangan Lokal Tahun 2021 pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi *Jurnal Abdi* <https://www.jamsi.jurnal-id.com/index.php/jamsi/article/view/198>
- Syarifah, I., Mawardi, M. K., & Iqbal, M. (2020). Pengaruh modal manusia terhadap orientasi pasar dan kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 69–96. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i1.2521>
- Vinasco, J. B. (2017). Vendor's attitude toward technological innovations and its influence on sales performance. *Innovar*, 27(66), 29–39. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66709>
- Yuscintara, B. A., & Hendrani, A. (2022). Pengaruh e-commerce dan sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas kinerja keuangan pada pelaku UMKM di Tangerang. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi*. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/2265>