



Dampak Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta

Monyka Dayu Astuti¹, Khabib Alia Akhmad², Esti Dwi Rahmawati³

^{1,2,3}Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

E-mail: monykadayu01@gmail.com¹, khabib_alia@udb.ac.id², esti_dwirahmawati@udb.ac.id³

Korespondensi penulis: monykadayu01@gmail.com

Abstract. A leadership style that pays little attention to the fate of its members can lead to low employee performance. By understanding the influence of leadership style, organizational culture, and work motivation on employee performance, steps can be taken to improve organizational effectiveness and employee performance. This study aims to determine whether Leadership Style (X1), Organizational Culture (X2), and Work Motivation (X3) affect Employee Performance (Y) at the Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. This study used 51 respondents with quantitative methods. Data collection through questionnaires distributed to employees of the Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Sampling is done by non probability sampling technique with purposive sampling type. Data were analyzed using multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results in this study are Leadership Style, Organizational Culture, and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on the Performance of Employees of the Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. And partially Leadership Style (X1), Organizational Culture (X2), and Work Motivation (X3) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak. Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan 51 responden dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik adalah non probability sampling dengan tipe purposive sampling. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Hasil dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Dan secara parsial Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Semakin cepat perkembangan kebutuhan manusia dalam menguasai peradaban, semakin diabaikan faktor alam. Akibatnya, lingkungan mengalami pergeseran kondisi dalam kehidupan. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya pelestarian lingkungan, seperti memberlakukan batasan terhadap perilaku manusia sesuai Undang-Undang Lingkungan Hidup, tujuannya adalah menjaga keseimbangan antara manusia, alam, dan makhluk lainnya agar tetap terjaga dan terpelihara.

Lingkungan Indonesia memiliki ciri khas yang unik karena keanekaragaman hayati dan kekayaan alamnya. Wilayah Indonesia terdiri dari berbagai ekosistem, termasuk hutan hujan tropis, sabana, pegunungan, dan pulau-pulau yang dikelilingi oleh laut. Keanekaragaman ini menyediakan sumber daya alam yang melimpah, yang menjadi dasar bagi kehidupan manusia dan ekonomi negara.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kelestarian lingkungan hidup di wilayahnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja pegawai DLH memainkan peran sentral. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktifitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat mempengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Hakikat dari organisasi itu adalah manusia dan kerjasama dalam suatu struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan komponen utama terwujudnya visi dan misi organisasi serta mendorong sebuah organisasi menuju kesuksesan. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk norma, nilai, dan ekspektasi di tempat kerja. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan transparansi akan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung kinerja pegawai. Sebaliknya, budaya yang toksik atau tidak mendukung dapat menghambat kinerja dan menyebabkan ketidakpuasan pegawai.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi seberapa keras pegawai bekerja dan seberapa baik mereka menjalankan tugas mereka. Faktor-faktor seperti pengakuan atas kontribusi, kesempatan untuk pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi pegawai. Dalam konteks DLH Kota Surakarta, motivasi untuk melindungi lingkungan hidup dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat juga dapat menjadi faktor motivasi yang kuat.

Dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DLH Kota Surakarta, manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja pegawainya. Ini termasuk pengembangan pemimpin yang memadai, promosi budaya kerja yang positif, dan penciptaan

sistem penghargaan dan insentif yang sesuai. Dengan demikian, penelitian tentang hubungan antara faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan berharga bagi pengelolaan DLH Kota Surakarta menuju keberhasilan dalam menjaga kelestarian lingkungan hidup.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya (Marsam, 2020). Menurut Busro (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain. Sedangkan Chaniago (2017) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan di ikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul disebuah organisasi. Dalam pengertian lain, budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Secara tidak sadar tiap individu dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya (Sudarsono, 2019). Menurut Datau, Ahmad, & Bokingo (2022) budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, asumsi, kebiasaan organisasi serta filsafat dan lain sebagainya. Sementara Wahyuni (2021) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Menurut Wardan (2020) motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Mohtar (2019) motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang

untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja Pegawai

Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal. Tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2021). Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Mengenai pendekatan kuantitatif, Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid dan sebaliknya. Untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan tabel *r product moment* yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 51 orang. Sehingga $df = n - 2 = 49$ oleh karena itu diperoleh nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,276. Maka hasil uji validitas dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,727	0,276	Valid
	X1.2	0,804	0,276	Valid
	X1.3	0,741	0,276	Valid
	X1.4	0,675	0,276	Valid
	X1.5	0,690	0,276	Valid
	X1.6	0,313	0,276	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,822	0,276	Valid
	X2.2	0,836	0,276	Valid
	X2.3	0,807	0,276	Valid
	X2.4	0,804	0,276	Valid
	X2.5	0,721	0,276	Valid
	X2.6	0,334	0,276	Valid
	X2.7	0,334	0,276	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,855	0,276	Valid
	X3.2	0,868	0,276	Valid
	X3.3	0,911	0,276	Valid
	X3.4	0,858	0,276	Valid
	X3.5	0,915	0,276	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,703	0,276	Valid
	Y2	0,746	0,276	Valid
	Y3	0,766	0,276	Valid
	Y4	0,777	0,276	Valid
	Y5	0,605	0,276	Valid
	Y6	0,393	0,276	Valid
	Y7	0,307	0,276	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk semua pernyataan pada setiap variabel valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan untuk setiap variabel $> r_{tabel} = 0,276$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$\alpha = 0,70$	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Indikator	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	> 0,70	0,703	6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	> 0,70	0,804	7	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	> 0,70	0,928	5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	> 0,70	0,717	7	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel gaya kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai > 0,70.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah Kolmogorov-Smirnov (KS).

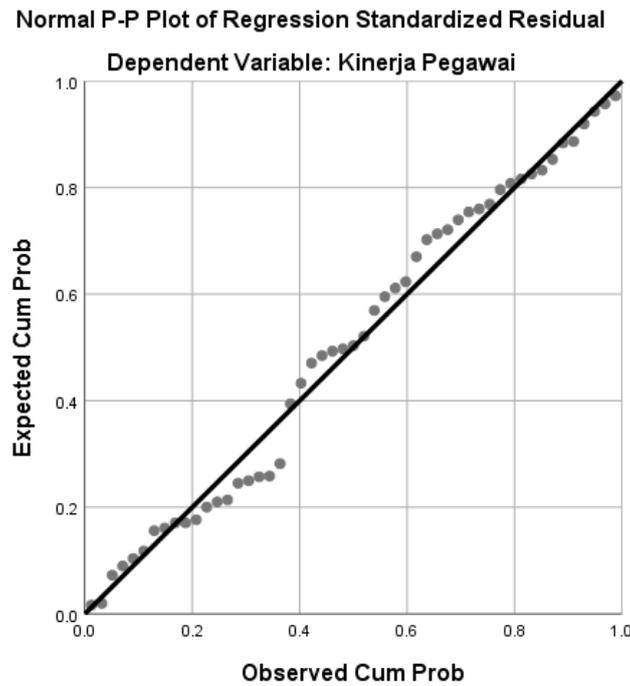
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29334746
	Most Extreme Differences	
		Absolute
		Positive
		Negative
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa hasil pengujian uji normalitas yaitu data pada 51 sampel responden menunjukkan bahwa pengujian variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdistribusi normal. Terbukti dengan hasil *asympt sig.* $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Normal P- P Plot untuk mengetahui model regresi tersebut terdistribusi normal atau tidak.



(Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P- P Plot of Regresion

Berdasarkan pada gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa gambar tersebut keadaan data yang mengikuti distribusi normal. Karena memiliki hasil yaitu titik- titik berada di sekitar atau dekat dengan garis normal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam regresi.

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.240	5.315		1.362	.180		
	Gaya Kepemimpinan	.271	.111	.312	2.437	.019	.958	1.044
	Budaya Organisasi	.305	.135	.297	2.263	.028	.911	1.098
	Motivasi Kerja	.289	.128	.298	2.260	.028	.900	1.111

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sehingga dari indikator ketiga variabel independen tersebut mampu memahami variabel independen. Sebaliknya jika terjadi multikolinearitas, indikator dari variabel independen kurang dapat memahami variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Penelitian ini menggunakan uji glejser untuk menguji heteroskedastisitas.

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.011	.084		-.135	.893
	Gaya Kepemimpinan	.004	.002	.267	1.862	.069
	Budaya Organisasi	.001	.012	.016	.113	.911
	Motivasi Kerja	-2.627E-5	.002	-.002	-.012	.991

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel X (Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja) dimana nilai signifikan menunjukkan angka (0,69; 0,911; 0,911) dengan nilai sig > 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga tingkat kepercayaan dari seluruh indikator setiap variabel semakin tinggi.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.240	5.315		1.362	.180
	Gaya Kepemimpinan	.271	.111	.312	2.437	.019
	Budaya Organisasi	.305	.135	.297	2.263	.028
	Motivasi Kerja	.289	.128	.298	2.260	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 7,240 + 0,271 X1 + 0,305 X2 + 0,289 X3 + e$$

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Pengujian menggunakan tingkat Sig. 0,05 dan t_{tabel} 2,014 dimana untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n-k-1$ atau $df = 51-4-1 = 46$. Hasil dari uji t dihasilkan sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.240	5.315		1.362	.180
	Gaya Kepemimpinan	.271	.111	.312	2.437	.019
	Budaya Organisasi	.305	.135	.297	2.263	.028
	Motivasi Kerja	.289	.128	.298	2.260	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

Diketahui dari ketiga variabel memiliki nilai $t_{hitung} > 2,014$ dan nilai $sig. < 0,05$ maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.204	3	31.401	5.612	.002 ^b
	Residual	262.972	47	5.595		
	Total	357.176	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi						

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dihasilkan F_{hitung} sebesar 5,612 dengan nilai F_{tabel} 2,80. Tabel distribusi F dicari dengan derajat kebebasan $df1 = k-1$ atau $df1 = 4-1 = 3$ sedangkan $df2 = n-k$ atau $df2 = 51-4 = 47$. Diketahui dari ketiga variabel memiliki nilai $F_{hitung} > 2,80$ dan nilai $sig. < 0,05$ maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.563	1.18270
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,563. Hal ini berarti 56,3% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja. Sehingga kemampuan untuk memprediksi variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Sedangkan sisanya 43,7% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel- variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dari terlibatnya partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan, hasil yang optimal, dan berkembangnya skill. Ketiga variabel tersebut diterima, sehingga gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Hasil penelitian ini memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta untuk lebih meningkatkan partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan, menekankan hasil yang optimal dan mampu mengembangkan skill. Karena dari hal tersebut ikut andil dalam meningkatkan kinerja pegawai. Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang berbeda untuk mengetahui faktor lain dari kinerja pegawai, sehingga memiliki hasil yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chaniago, A. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Datau, M. D., Ahmad, M., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. *JAMBURA*: Vol 5. No 1. 2022.
- Hasibuan, & Silvy. (2019). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 38.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Marsam. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sudarsono. (2019). *Budaya organisasi*. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ekonomi*, 4(2), 1–13.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, N. W. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Wardan. (2020). *Motivasi kerja guru dalam pembelajaran*. Penerbit Media Sains Indonesia.