

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta

Monyka Dayu Astuti¹, Khabib Alia Akhmad², Esti Dwi Rahmawati³

¹⁻³ Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: khabib_alia@udb.ac.id

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 disebarakan 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 Suurakarta. 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.

**Tabel 1. 1 Target dan realisasi kinerja tahun 2023
dengan tahun – tahun sebelumnya**

No	Indikator	Satuan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Indeks Kualitas Air (IKA)	Indeks	52,60	50,98	52,70	50,30	52,80	50
2	Indeks Kualitas Udara (IKU)	Indeks	81,59	83,06	81,69	84,74	81,79	91,08
3	Indeks Kualitas Tutupan Lahan (IKL)	Indeks	24,34	30,22	23,34	30,83	24,34	31,78
4	Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB)	Indeks	-	-	18,23	18,33	18,33	18,33

Sumber : Laporan Kinerja Pemerintah (LKjIP), 2023

Berdasarkan data target dan realisasi kinerja tersebut, terlihat bahwa pada Indeks Kualitas Air (IKA) dari tahun 2021- 2023 terealisasi lebih rendah daripada target. Pada Indeks Kualitas Udara (IKU) dari tahun 2021- 2023 terealisasi lebih besar daripada target. Pada Indeks Tutupan Lahan (IKL) dari tahun 2021- 2023 terealisasi lebih besar daripada target. Pada Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi DLH (PMPRB) dari tahun 2021 tidak memiliki target dan tidak terealisasi, tahun 2022 terealisasi lebih besar daripada target dan tahun 2023 terealisasi sama dengan target.

Dalam penelitian terdahulu, ditemukan hasil penelitian yang dilakukan oleh Errman, & Fahroby (2022) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki hasil yang berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mathori, Ambara, Kusumastuti (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Asrul, Muhammadiyah, Mustari (2021) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Mewahaini, & Sidharta (2022) yang mendapatkan hasil budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dalam penelitian Sariadi, & Heryanda (2020) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki hasil yang berbanding terbalik dengan penelitian dari Mona, & Kurniawan (2022) yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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.

Berdasarkan beberapa hal diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta”**.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020) manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya (Suryani, Ni Kadek & John, 2019). Sedangkan Afandi (2021) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan, tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 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.

2.3 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).

2.4 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.

2.5 Kinerja Pegawai

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

4.1 Hasil

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 4.1.1 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 $> r_{tabel} = 0,276$.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.1.2 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 4.1.2 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.

c. Uji Normalitas

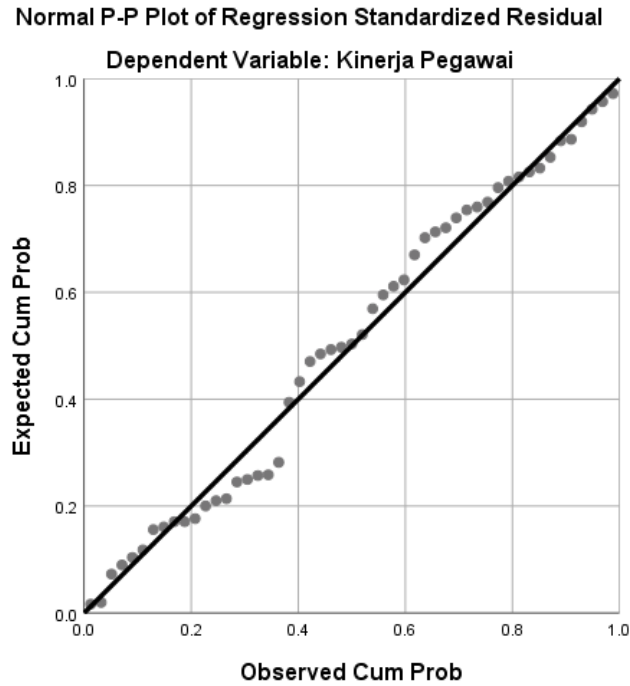
Tabel 4.1.3 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29334746
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.081
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 4.1.3 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 *asym 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.



Gambar 4.1.1 Hasil Uji Normalitas P- P Plot of Regression

(Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2024)

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.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.1.4 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. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

Tabel 4.1.5 Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Sig	VIF	Sig	Keterangan
X1	0,958	> 0,1	1,044	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,911	> 0,1	1,098	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,900	> 0,1	1,111	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2024

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.1.6 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 4.1.6 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.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1.7 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 4.1.7 diatas menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = 7,240 + 0,271 X_1 + 0,305 X_2 + 0,289 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah 7,240 yang artinya jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja nilainya 0 maka kinerja pegawai nilainya sebesar 7,240.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel harga bernilai positif yaitu 0,271 yang artinya setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,271 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif yaitu 0,305 yang artinya setiap peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,305 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif yaitu 0,289 yang artinya setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,289 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

g. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.1.8 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

Hasil analisis uji t sebagai berikut :

- a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (parsial) X1 terhadap Y adalah sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,437 > 2,014$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (parsial) X2 terhadap Y adalah sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,263 > 2,014$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (parsial) X3 terhadap Y adalah sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,260 > 2,014$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

h. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.1.9 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 $df2 = 51-4 = 47$.

Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (Simultan) X1, X2, dan X3 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 5,612 > F_{tabel} 2,80$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

i. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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.

4.2 Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Hasil ini ditunjukkan pada hasil analisis data menggunakan bantuan SPSS 25.

Hasil yang diperoleh menunjukkan Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,437 > 2,014$) dan $sig. 0,019 < 0,05$ maka penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

2. Budaya Organisasi (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup

Kota Surakarta. Hasil ini ditunjukkan pada hasil analisis data menggunakan bantuan SPSS 25.

Hasil yang diperoleh menunjukkan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,263 > 2,014$) dan $sig. 0,028 < 0,05$ maka penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

3. Motivasi Kerja (X3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Hasil ini ditunjukkan pada hasil analisis data menggunakan bantuan SPSS 25.

Hasil yang diperoleh menunjukkan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,260 > 2,014$) dan $sig. 0,028 < 0,05$ maka penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta

Hasil yang diperoleh menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,612 > 2,80$) dan $sig. 0,002 < 0,05$ maka penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
4. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang perlu diperbaiki dan diperhatikan lebih lanjut untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran tersebut adalah :

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta
 - a. Meningkatkan gaya kepemimpinan dengan selalu memberi arahan, melibatkan partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan, percaya atas kemampuan pegawai, dan memberikan penghargaan kepada pegawai terbaik dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Meningkatkan budaya organisasi dengan pegawai yang menciptakan ide- ide yang inovatif, memperhatikan hal detail dalam pekerjaan dengan akurat, dan menekankan hasil yang optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 - c. Meningkatkan motivasi kerja dengan merawat barang milik kantor, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan mengembangkan skill dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari dan menyempurnakan penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda sehingga memiliki hasil yang lebih baik. Seperti menambahkan variabel disiplin kerja, pelatihan, pengembangan atau variabel lain yang mendukung penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Ansory, A. F., & Indrasari. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Edisi Revisi Indonesia Pustaka.
- Asrul, A., Muhammadiyah., & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*.
- Azizah, N. (2019). Analisis penempatan, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung (Doctoral dissertation). Universitas Komputer Indonesia.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chaniago, A. (2017). *Pemimpin dan kepemimpinan (Cetakan Pertama)*. 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*, 5(1).
- Errman, N., & Fahroby, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rusindi Expertiza Inspekciya Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartini, H., Ramaditya, M., & Irwansyah, R. (2021). *Perilaku organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Group CV. Widina Media Utama).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi, p. 288)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., & Silvya. (2019). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 38.
- Himma, F. (2022). *Motivasi kerja adalah: Pengertian, indikator, dan contohnya*. Majoo. Retrieved from <https://majoo.id/solusi/detail/motivasi-kerja-adalah>.

- Irwan, I., Adam, L., Sofyan., Mustanir, A., & Fatimah. (2019). Gaya kepemimpinan, kinerja aparatur sipil negara dan partisipasi masyarakat terhadap pembangunan di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 32-43.
- Ishak, S. C., & Hulukati, W. (2020). Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepribadian dengan etos kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik) (Edisi ke-5)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahsun, M. (2010). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Marsam. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis (UPT) di lingkungan Yapis cabang Kabupaten Biak Numfor. (Cetakan Pertama)*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di UPT Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayaan) Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 2(4).
- Maya, D., & Kristiana. (2022). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 14(1), 143.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group. *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 7(6).
- Mohtar, I. (2019). Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Mona, R., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165-170.
- Muhidin, S. A., & Abdurrahman, M. (2007). *Analisis korelasi, regresi, dan jalur dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Padmasari, N., Makkiyah, & Isa, M. (2023). Kepemimpinan tim (team leadership). *Jurnal Jimek*, 3(2), 104.
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140-147.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 105-114.

- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 1(4), 593-602.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., & Nurdin, S. (2020). *Manajemen kinerja karyawan*. Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Aswaja.
- Risnawati, M., Mitha, & Suryalena. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(2), 1-11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications* (18th ed.). Boston: Pearson.
- Rosari, R. (2019). Leadership definitions application for lecturers' leadership development.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Sawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Sudarsono. (2019). Budaya organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ekonomi*, 4(2), 1–13.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., & John, K. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung-Bali: Nilacakra Publishing House.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UIN Alauddin Makassar. *Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 61–69.
- Wahyuni, N. W. (2021). *Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Wardan. (2020). *Motivasi kerja guru dalam pembelajaran*. Jakarta: Penerbit Media Sains Indonesia.