



Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali

Fadlan Rafi Aimar^{1*}, Lukman Hakim²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: b100220242@student.ums.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal, melibatkan seluruh pegawai tetap sebanyak 67 orang sebagai populasi dan diambil sebagai sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria masa kerja minimal satu tahun dan interaksi langsung dengan atasan. Variabel independen meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis Google Form dengan skala Likert, dianalisis secara deskriptif dan melalui uji asumsi klasik, serta diolah menggunakan SmartPLS 4.0 untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja memiliki pengaruh terbesar. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 58,9% variasi kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya kombinasi kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 9 maret 2026

First Revised 10 Maret 2026

Accepted 11 Maret 2026

First Available online 11 Maret 2026

Publication Date 11 Maret 2026

Keyword:

Budaya organisasi, Kepemimpinan, Kinerja pegawai, Motivasi kerja, SmartPLS.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan global yang cepat dan tekanan dari lingkungan strategis yang semakin rumit menempatkan organisasi publik pada posisi yang menuntut peningkatan kinerja dalam hal efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, peran aparatur sipil negara (ASN) menjadi sangat krusial, karena kualitas pelaksanaan program dan kebijakan pemerintah sangat bergantung pada kompetensi dan dedikasi mereka sebagai pelaksana utama tanggung jawab administratif dan operasional (Rosmajudi, 2023). Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan, akuntabilitas, serta kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari pengaruh sejumlah faktor internal organisasi, di mana kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja menempati posisi sentral. Kombinasi elemen-elemen ini membentuk perilaku profesional, orientasi terhadap tugas, serta tingkat dedikasi dalam menjalankan pekerjaan (Mulyani, 2024). Kepemimpinan yang dijalankan secara strategis mampu memberikan pedoman yang terstruktur, menjadi figur panutan, dan menstimulasi karyawan untuk mencapai performa maksimal. Selain itu, adopsi gaya kepemimpinan yang tepat berperan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung serta memperkuat produktivitas individu, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi (Ilhami Putra, 2024).

Selain peran kepemimpinan, konstruksi budaya organisasi berperan sentral dalam meningkatkan efektivitas kinerja tenaga kerja. Budaya yang konsisten dan bernuansa positif berfungsi sebagai mekanisme pembentukan nilai-nilai, aturan sosial, serta praktik kerja yang secara sistematis mengarahkan individu menuju tercapainya sasaran strategis organisasi. Dengan kata lain, kekuatan budaya tidak hanya membentuk perilaku, tetapi juga menstimulasi keselarasan antara tujuan personal dan kolektif dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memahami dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi cenderung memiliki loyalitas, disiplin, serta komitmen kerja yang lebih tinggi (Zainuddin, 2021).

Energi psikologis yang mendorong individu untuk melaksanakan tanggung jawab profesional, yang sering disebut motivasi kerja, merupakan elemen fundamental dalam memastikan keterlibatan penuh dan komitmen tinggi karyawan. Baik dorongan yang bersifat internal dari kesadaran dan kepuasan pribadi maupun yang datang dari rangsangan eksternal, berperan signifikan dalam memperkuat produktivitas, kualitas hasil pekerjaan, serta kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif secara proaktif dalam menuntaskan tugasnya (Pransiska, 2024). Ketiadaan atau lemahnya dorongan motivasional ini biasanya menghasilkan perilaku kerja minimalis, yang berpotensi menurunkan performa keseluruhan dan mereduksi efisiensi operasional dalam organisasi.

Sebagai lembaga pemerintahan di tingkat kabupaten, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali memegang fungsi kunci dalam pengelolaan serta perlindungan sumber daya lingkungan. Efektivitas pelaksanaan kewenangan ini sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai, karena kinerja yang optimal menjadi prasyarat agar pelayanan publik dapat terlaksana secara efisien dan berkelanjutan. Mengingat hal tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menelaah sejauh mana kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja staf di instansi tersebut. Temuan yang diperoleh diharapkan

mampu menghadirkan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang menentukan kinerja pegawai, sekaligus memberikan dasar pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan strategis untuk meningkatkan produktivitas dan performa SDM secara berkelanjutan.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi individu atau kelompok agar bersedia bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan organisasi, yang menekankan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku dan sikap bawahan, bukan sekadar jabatan (Robbins, S. P. & Judge, 2017: 410). Senada, kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan manajer dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan agar bekerja efektif dan efisien, menciptakan hubungan kerja harmonis, serta meningkatkan kinerja (Wilson Bangun, 2018: 318). Dalam organisasi publik, peran pemimpin penting sebagai teladan penerapan nilai, disiplin, dan etika kerja, serta dalam komunikasi yang adil dan motivatif guna mendorong kinerja optimal (Dessler, 2020: 375). Efektivitas kepemimpinan dapat diukur melalui indikator seperti kemampuan memberikan arahan jelas, keteladanan, pengambilan keputusan, komunikasi dengan bawahan, serta pemberian motivasi dan penghargaan (Robbins, S. P. & Judge, 2017: 415-417).

Teori-Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan mencakup berbagai pendekatan, mulai dari Teori Sifat (Trait Theory) yang menekankan karakteristik pribadi seperti percaya diri, integritas, kecerdasan, ketegasan, dan kemampuan komunikasi untuk menjadi pemimpin efektif, meskipun tidak semua orang dengan sifat tersebut otomatis sukses sebagai pemimpin, hingga Teori Perilaku (Behavioral Theory) yang menyoroti perilaku pemimpin, khususnya orientasi pada tugas dan hubungan, yang perlu diseimbangkan agar efektif (studi Ohio State dan Michigan). Selanjutnya, Teori Kepemimpinan Situasional menekankan pentingnya menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi organisasi dan kesiapan bawahan. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional berperan dalam mendorong bawahan untuk melampaui kepentingan individu demi tercapainya tujuan organisasi, dengan cara memanfaatkan motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, perhatian personal, serta pengaruh yang dijadikan teladan. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional menekankan mekanisme pertukaran antara pemimpin dan anggota tim, yang diwujudkan melalui sistem imbalan dan sanksi.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Bangun (2018), kepemimpinan dalam organisasi memiliki beberapa fungsi, antara lain instruktif (memberikan arahan jelas), konsultatif (melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan), partisipatif (mendorong keterlibatan aktif), delegatif (memberikan wewenang sesuai tanggung jawab), dan pengendalian (mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya mengarahkan tetapi juga mengendalikan dan mengembangkan bawahan. Kepemimpinan terdiri dari komponen utama seperti pemimpin, pengikut, tujuan, situasi, dan komunikasi, yang saling berinteraksi menentukan efektivitasnya. Efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor pemimpin (kepribadian, karakter, kompetensi, pengalaman), bawahan (tingkat pendidikan, profesionalisme), budaya dan struktur organisasi, serta lingkungan kerja, termasuk regulasi dan birokrasi dalam sektor publik. Gaya kepemimpinan yang umum meliputi otoriter,

demokratis, laissez-faire, transformasional, dan transaksional, dengan gaya transformasional dan demokratis lebih efektif dalam organisasi publik seperti Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali karena mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan cara bertindak yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain, membentuk cara berpikir, sikap, dan perilaku karyawan dalam menghadapi tugas serta tanggung jawab kerja (Robbins, S. P. & Judge, 2017: 355). Selain berfungsi sebagai identitas, budaya organisasi juga menjadi mekanisme pengendali perilaku dengan memberikan pedoman mengenai perilaku yang dapat diterima atau tidak, sehingga memudahkan karyawan menyesuaikan diri dan memahami harapan organisasi (Austin O. Oparanma, 2015: 92). Dalam sektor publik, budaya yang positif meningkatkan disiplin, etika kerja, loyalitas, komitmen, serta orientasi pelayanan, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik (Wilson Bangun, 2018: 331). Budaya organisasi yang menekankan orientasi hasil, kerja tim, dan inovasi mendorong efektivitas dan efisiensi, sementara budaya yang lemah dapat menimbulkan kebingungan peran dan menurunkan motivasi kerja. Fungsi budaya organisasi meliputi pemberian identitas, peningkatan komitmen, pembentukan standar perilaku, dan pengendalian sosial (Robbins, S. P. & Judge, 2017: 357), yang dapat diukur melalui dimensi orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap orang, orientasi kerja tim, inovasi dan pengambilan risiko, serta stabilitas organisasi (Robbins, S. P. & Judge, 2017: 356).

Motivasi Kerja

Dorongan kerja menempati posisi krusial dalam menentukan perilaku serta performa karyawan di dalam organisasi. Robbins dan Judge (2017a: 202) mendefinisikan motivasi sebagai mekanisme yang menjelaskan tiga aspek fundamental dalam upaya individu mencapai sasaran: kekuatan usaha (intensitas), orientasi tujuan (arah), dan konsistensi upaya sepanjang waktu (ketekunan). Intensitas menggambarkan seberapa besar energi yang dicurahkan seseorang, arah menandai fokus pada hasil yang diinginkan, sedangkan ketekunan menunjukkan lamanya komitmen terhadap usaha tersebut. Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, motivasi berperan sebagai penggerak internal yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, karena hasrat intrinsik individu menjadi pendorong utama tindakan mereka (Dessler, 2020: 344). (Simamora, 2015: 170) menambahkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan, harapan, dan persepsi terhadap penghargaan; apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, motivasi dan kinerja meningkat. Dalam konteks administrasi publik, motivasi kerja memegang peranan penting sebagai penggerak utama yang menentukan disiplin, produktivitas, serta pencapaian target organisasi. Sumber motivasi dapat dibedakan menjadi dua kategori: motivasi intrinsik, yang muncul dari dorongan internal individu seperti kepuasan pribadi dan pencapaian prestasi; serta motivasi ekstrinsik, yang berasal dari rangsangan eksternal, contohnya kompensasi finansial, bonus, atau peluang promosi (Robbins & Judge, 2017a: 203). Berbagai elemen turut membentuk tingkat motivasi, termasuk mekanisme penggajian yang adil, kepemimpinan yang kompeten, suasana kerja yang mendukung, kesempatan pengembangan karier, serta pengakuan terhadap prestasi karyawan (Bangun, 2018: 323). Apabila motivasi berada pada level tinggi, karyawan cenderung meningkatkan upaya dan dedikasi mereka, sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017: 75).

Kinerja Karyawan

Kinerja individu dalam konteks organisasi mencerminkan hasil nyata dari implementasi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, sekaligus menjadi indikator efektivitas, efisiensi, dan sejauh mana kontribusi pegawai berperan dalam pencapaian tujuan organisasi (Mustika, 2013). Untuk menilai kinerja secara menyeluruh, dapat digunakan berbagai dimensi penilaian, termasuk volume pekerjaan yang diselesaikan, kualitas output yang dihasilkan, kepatuhan terhadap tenggat waktu, konsistensi kehadiran, serta kemampuan berkolaborasi dengan anggota tim lainnya (Putra, 2022). Pendekatan multidimensional ini memungkinkan evaluasi dilakukan secara komprehensif dan obyektif, memberikan gambaran menyeluruh mengenai performa setiap karyawan. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi kerja yang mendorong efektivitas dan efisiensi (Wulandari, 2021), lingkungan kerja yang kondusif (Kemie & Prasetyo, 2025), kepemimpinan yang efektif (Iman, 2024), kompensasi yang adil dan kompetitif (Ginting, 2024), budaya organisasi yang kuat (Aziz, 2023), serta tingkat stres kerja yang dapat menurunkan kinerja (Dewanto & Herbawani, 2022). Kinerja tinggi meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas layanan atau produk, sedangkan kinerja rendah dapat menghambat pertumbuhan dan keberhasilan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil dari berbagai penelitian terdahulu yang telah dikaji, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menguji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui analisis data numerik. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai tetap Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali sebanyak 67 orang, dengan sampel diambil secara purposive berdasarkan kriteria status pegawai, masa kerja minimal satu tahun, dan interaksi langsung dengan atasan. Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu tiga variabel independen kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja dan satu variabel dependen, kinerja pegawai, yang diukur melalui aspek-aspek relevan dari masing-masing variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis Google Form dengan skala Likert untuk mengukur sikap dan pandangan responden, kemudian dianalisis secara deskriptif dan melalui uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengolahan data dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 untuk menganalisis hubungan antarvariabel, baik langsung maupun tidak langsung, sementara penelitian dilaksanakan di instansi tersebut selama 1–2 bulan meliputi penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan, dan analisis data (Lia et al., 2023; Hair et al., 2019).

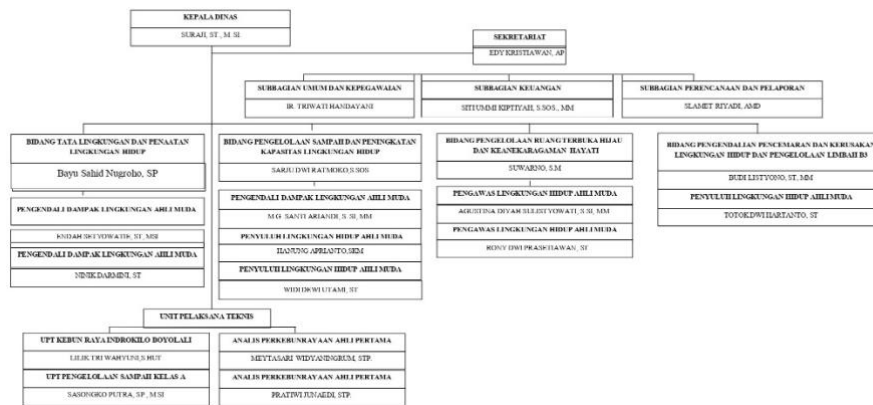
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali adalah Organisasi Perangkat Daerah di bawah Pemerintah Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah, yang bertugas membantu Bupati dalam mengelola urusan lingkungan hidup, termasuk perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah, pengendalian pencemaran, serta pelestarian sumber daya alam. Dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, dinas ini didukung oleh beberapa bidang, sekretariat, dan Unit Pelaksana Teknis untuk melaksanakan fungsi administratif dan teknis. Dinas menyelenggarakan program strategis seperti pengelolaan sampah terpadu, pengawasan perizinan lingkungan, pengendalian pencemaran air dan udara, serta edukasi masyarakat untuk meningkatkan kesadaran lingkungan. Dengan peran tersebut, dinas berkontribusi signifikan dalam mendukung pembangunan Kabupaten Boyolali yang berkelanjutan, melalui upaya pengawasan, preventif, dan edukatif demi terciptanya lingkungan yang bersih, sehat, dan nyaman bagi masyarakat.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu garis hierarki yang menjelaskan berbagai komponen yang menyusun sebuah instansi, di mana setiap sumber daya manusia yang berada dalam instansi tersebut memiliki kedudukan, tugas, dan fungsi kerja masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Struktur organisasi ini bertujuan untuk memperjelas alur koordinasi, pembagian wewenang, serta efektivitas pelaksanaan program kerja. Berikut gambar 1 merupakan struktur organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali :



Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali didasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Bupati Boyolali Nomor 23 Tahun 2021, yang mengatur secara rinci uraian jabatan di lingkungan Dinas tersebut. Selain itu, penyelenggaraan fungsi dan kewenangan Dinas juga menyesuaikan dengan Peraturan Bupati Boyolali Nomor 3 Tahun 2021, yang merupakan perubahan ketiga atas Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2018, terkait status hukum, struktur organisasi, kewajiban, fungsi, serta mekanisme kerja seluruh perangkat daerah di Kabupaten Boyolali.

Visi dan Misi

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali beroperasi tanpa rumusan visi atau misi tersendiri; peran institusi ini lebih bersifat adaptif dengan mendukung arah strategis Bupati

Boyolali sesuai ketentuan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2021–2026. Dalam kerangka tersebut, visi yang dijadikan acuan adalah “Boyolali Maju, Meneruskan Pro Investasi, Melangkah dan Menata Bersama Penuh Totalitas (Metal)”. Implementasi misi dilaksanakan melalui lima fokus pengembangan: pertama, penguatan iklim investasi sekaligus penjaminan prinsip keberlanjutan; kedua, peningkatan kualitas kesehatan, kecerdasan, karakter, dan budaya; ketiga, konsolidasi Boyolali sebagai pusat produksi susu dan lumbung pangan nasional; keempat, penyelenggaraan pemerintahan yang transparan, efisien, dan kredibel; serta kelima, pembentukan masyarakat yang sejahtera, mandiri, berdaya saing, dan optimis. Keseluruhan strategi ini menekankan sinergi lintas sektor untuk mewujudkan pembangunan daerah yang terpadu dan berkelanjutan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan secara ringkas pada Tabel 1, yang memuat informasi mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta lama bekerja responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

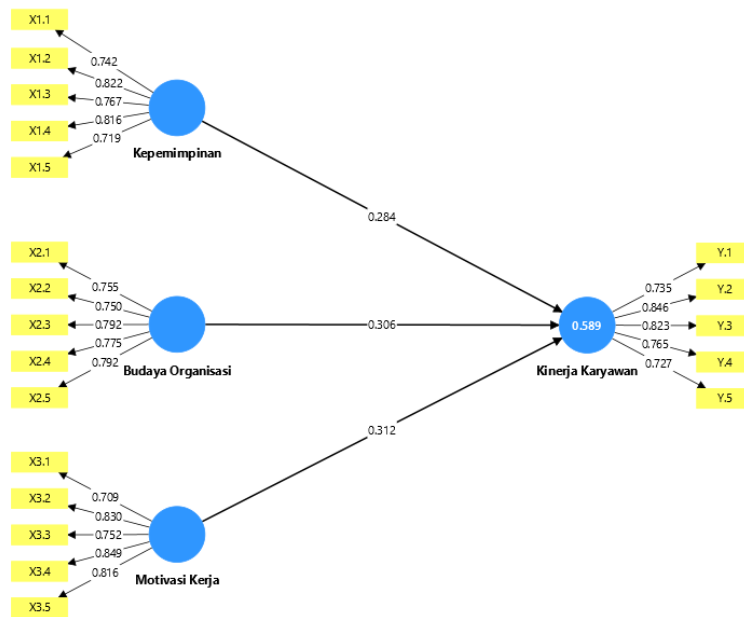
Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	63,24
	Perempuan	25	36,76
Usia	20–28	10	14,71
	29–42	25	36,76
	>42	33	48,53
Pendidikan	SMA/SMK	15	22,06
	D3	19	27,94
	S1	23	33,82
	S2	11	16,18
Lama Bekerja	<5 Tahun	12	17,65
	5–10 Tahun	20	29,41
	11–20 Tahun	22	32,35
	>20 Tahun	14	20,59

Berdasarkan tabel, mayoritas responden penelitian ini adalah laki-laki (63,24%) dengan usia di atas 42 tahun (48,53%), berpendidikan Sarjana (S1) sebesar 33,82%, dan memiliki pengalaman kerja 11–20 tahun (32,35%), menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai dewasa dengan pengalaman dan kualifikasi pendidikan yang memadai di instansi tersebut.

Analisis Data

Analisa Outer Model

Model outer penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variable kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan direfleksikan oleh 5 indikator. Analisis SEM-PLS pada model outer dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas menggunakan Convergent Validity, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) terlihat pada gambar 2:



Gambar 2. Skema Outer Model

Sumber: Data diolah, 2026

Convergent Validity

Hasil pengujian outer loading yang menunjukkan tingkat validitas indikator pada masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Outer Loading

Item	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.742			
X1.2	0.822			
X1.3	0.767			
X1.4	0.816			
X1.5	0.719			
X2.1		0.755		
X2.2		0.750		
X2.3		0.792		
X2.4		0.775		
X2.5		0.792		
X3.1			0.709	
X3.2			0.830	
X3.3			0.752	
X3.4			0.849	
X3.5			0.816	
Y.1				0.735
Y.2				0.846
Y.3				0.823
Y.4				0.765
Y.5				0.727

Sumber: Data diolah, 2026

Keterangan: X1= Kepemimpinan, X2= Budaya Organisasi, X3 = Motivasi Kerja, Y= Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki outer loading sebesar 0,7. Data di atas tidak ada indikator yang menunjukkan nilai outer loading < 0,5 sehingga indikator dinyatakan layak atau valid.

Discriminant Validity

Keabsahan diskriminan dapat dievaluasi dengan memanfaatkan Average Variance Extracted (AVE), di mana setiap indikator dikatakan memenuhi standar validitas apabila nilai AVE-nya melebihi ambang batas 0,5. Terlihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Average variance extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan	0.600	Valid
Budaya Organisasi	0.598	Valid
Motivasi Kerja	0.628	Valid
Kinerja Karyawan	0.609	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Analisis terhadap data pada tabel tersebut mengungkapkan bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai AVE di atas ambang batas 0,5, yang menandakan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang memadai dan memenuhi kriteria pengukuran yang diharapkan.

Composite Reliability

Hasil pengujian composite reliability untuk setiap variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability (Rho_C)	Keterangan
Kepemimpinan	0.882	Reliabel
Budaya Organisasi	0.881	Reliabel
Motivasi Kerja	0.894	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.886	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan analisis data, seluruh variabel menunjukkan nilai Composite Reliability di atas ambang 0,7, menandakan bahwa konstruk yang diukur memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat dianggap reliabel.

Cronbach's Alpha

Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian menggunakan metode Cronbach's Alpha dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.833	Reliabel
Budaya Organisasi	0.832	Reliabel
Motivasi Kerja	0.852	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.839	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan data di atas, didapatkan bahwa nilai dari *cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,7 yang berarti bahwa seluruh variabel bersifat reliabel.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian collinearity statistics yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya masalah multikolinearitas antar variabel dalam model penelitian dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Collinearity statistics (VIF)

Variabel	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan				1.549
Budaya Organisasi				2.060
Motivasi Kerja				1.886
Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel, pengujian multikolinearitas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berada pada angka 1,594. Sementara itu, kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja tercatat sebesar 2,060, dan motivasi kerja memiliki nilai VIF 1,886. Seluruh nilai tersebut berada di bawah ambang batas kritis, yakni $VIF < 5$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi pelanggaran multikolinearitas pada model penelitian ini.

Analisa Inner Model

Uji R-Square

Nilai koefisien determinasi (R-square) yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.589	0.569

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil di atas, pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,589 atau 58,9%.

Uji F-square (F^2)

Besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian dapat dilihat melalui nilai F-square (F^2) yang disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil F-square (F^2)

Variabel	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan				0.127
Budaya Organisasi				0.111
Motivasi Kerja				0.126
Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,127 tergolong sedang. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,111 tergolong kecil dibawah 0,15. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,126 tergolong sedang.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

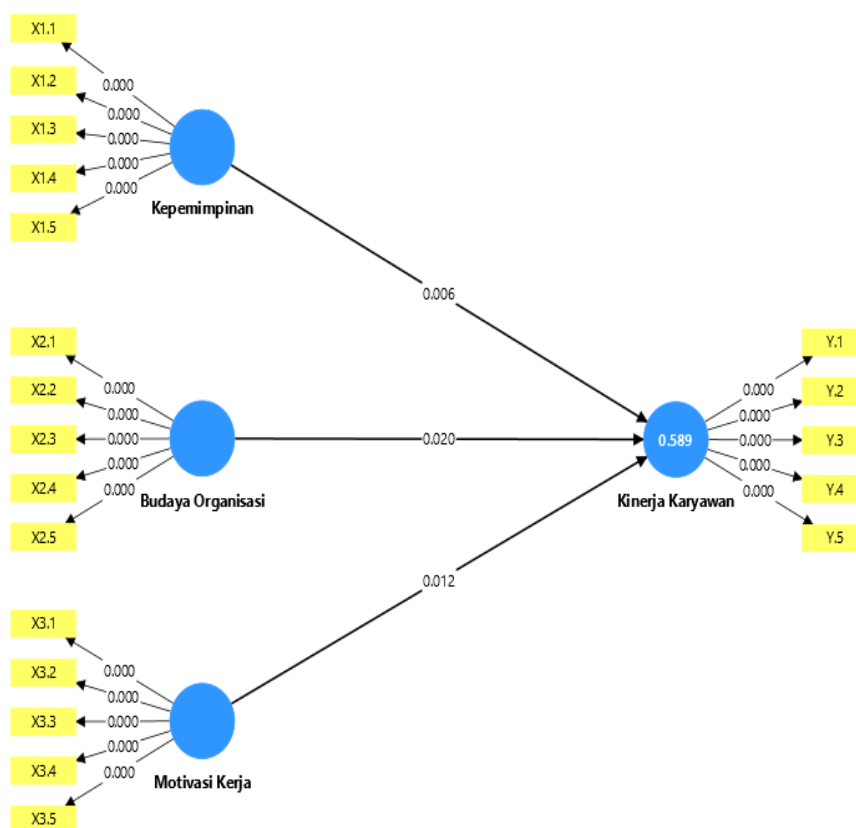
Peneliti melakukan evaluasi kelayakan model regresi untuk memastikan kesesuaian data sampel yang diperoleh dengan spesifikasi model yang diterapkan. Penilaian terhadap kecocokan model dilakukan melalui indikator goodness of fit, yang diukur menggunakan statistik Q-square berdasarkan perhitungan tertentu:

$$\begin{aligned} Q\text{-square} &= 1 - [(1 - R^2)1] \\ &= 1 - [(1 - 0,569)] \\ &= 1 - 0,431 \\ &= 0,569 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, nilai Q-square yang diperoleh mencapai 0,569 atau setara dengan 56,9%. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sekitar 56,9% variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam model. Sisanya, sebesar 43,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal lain yang tidak termasuk dalam kerangka penelitian. Dengan demikian, model yang dikembangkan dapat dikategorikan memiliki tingkat kecocokan (goodness of fit) yang memadai dan memadai untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Skema Inner model Partial Least Square (PLS) terlihat pada gambar 3 penelitian ini yaitu:



Gambar 3. Skema Inner Model

Sumber: Data diolah, 2026

Pengujian Pengaruh Langsung

Hasil pengujian koefisien jalur (path coefficients) yang menunjukkan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Path Coefficients

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.284	2.767	0.020	Positif Signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.306	2.321	0.006	Positif Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.312	2.519	0.012	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan PLS 4.0, ketiga hipotesis penelitian terbukti signifikan. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan t-statistic 2,767, pengaruh 0,284, dan p-value 0,020; budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan t-statistic 2,321, pengaruh 0,306, dan p-value 0,006; sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan t-statistic 2,519, pengaruh 0,312, dan p-value 0,012. Dengan t-statistic >1,96 dan p-value <0,05 pada ketiga variabel, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja tersebut dapat tercermin secara langsung dari output yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut Setyo Widodo & Yandi (2022). Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin di institusi ini tidak semata bertindak sebagai pengarah kegiatan, tetapi juga berperan sebagai pendorong motivasi, fasilitator komunikasi, serta pengambil keputusan strategis yang mampu membentuk suasana kerja yang mendukung efektivitas dan produktivitas tim.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan lebih besar dari t-statistik >1,96 yaitu sebesar 2,767 dengan besar pengaruh sebesar 0,284 dan P Values < 0.05 sebesar 0.020. Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rivai & Mulyadi (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa kepemimpinan bukan hanya berfungsi sebagai pengendali organisasi, tetapi juga sebagai faktor strategis yang secara langsung memengaruhi pencapaian kinerja.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan bersifat langsung dan saling memengaruhi. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Ketika pimpinan mampu memberikan motivasi, pengawasan, dan evaluasi yang terstruktur, karyawan akan memiliki kejelasan peran dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Seorang pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik terhadap bawahannya, karena salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah adanya pemimpin yang berpengaruh dalam perusahaan tersebut (Herlambang, 2023). Oleh karena itu, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kepemimpinan memberikan kontribusi nyata terhadap pelaksanaan tugas operasional, seperti pengelolaan kebersihan dan pelayanan lingkungan kepada masyarakat. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup berarti dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam hal kedisiplinan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Arahan yang jelas serta monitoring rutin dari pimpinan terbukti membantu karyawan bekerja lebih terstruktur dan terkoordinasi, sehingga target kerja dapat tercapai secara lebih efektif.

Merujuk pada temuan penelitian terdahulu dan telaah literatur yang relevan, hasil ini dapat dihubungkan dengan praktik nyata di lapangan. Data menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali menjalankan kepemimpinan yang mampu menyalurkan arahan strategis, memotivasi staf, dan mencontohkan perilaku profesional, sehingga secara langsung mendorong peningkatan performa pegawai. Kepemimpinan yang terimplementasi secara efektif memberikan kontribusi signifikan terhadap kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini terutama terlihat dalam kegiatan operasional seperti manajemen sampah, pengawasan kebersihan lingkungan, serta penyelenggaraan pelayanan administrasi yang lebih terstruktur dan efisien. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sesuai target, memiliki koordinasi yang baik antarbidang, serta menunjukkan komitmen terhadap pelayanan publik. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan mutu kepemimpinan secara langsung berasosiasi dengan peningkatan performa karyawan, yang tercermin melalui capaian produktivitas, efisiensi operasional, serta realisasi sasaran strategis organisasi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali.

Mulyadi & Pancasasti (2021) menegaskan bahwa efektivitas individu dalam pekerjaan merupakan fondasi utama yang menentukan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, setiap karyawan dituntut untuk menampilkan profesionalisme yang konsisten, memelihara integritas personal, serta mencapai hasil kerja yang optimal. Realisasi tuntutan tersebut secara langsung dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang berfungsi sebagai peta norma dan nilai yang membimbing perilaku sehari-hari di lingkungan profesional. Organisasi yang berhasil menanamkan budaya yang kuat akan menumbuhkan sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang mendalam, serta loyalitas tinggi terhadap peran masing-masing, sehingga pekerja terdorong untuk menyelaraskan tindakan mereka dengan standar operasional dan tujuan strategis perusahaan.

Analisis empiris ini mengindikasikan bahwa kultur organisasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan performa karyawan secara signifikan. Uji statistik memperlihatkan t-value 2,321, melampaui batas kritis 1,96, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,306 dan P-value 0,006, menegaskan validitas pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja staf. Penemuan ini konsisten dengan Yuliyanti & Hakim (2024), yang menekankan bahwa organisasi yang memiliki kultur solid dapat mendorong produktivitas anggotanya. Elemen-elemen budaya seperti disiplin yang konsisten, kolaborasi tim yang harmonis, integritas profesional, serta orientasi terhadap pelayanan publik terbukti membentuk motivasi internal karyawan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja optimal. Oleh karena itu, budaya organisasi bukan hanya simbol identitas institusi, tetapi juga berfungsi sebagai sistem nilai yang menstrukturkan perilaku kerja, mengarahkan keputusan, dan memperkuat akuntabilitas individu di lingkungan organisasi.

Ketika nilai-nilai organisasi dipahami dan diterapkan secara konsisten, karyawan akan memiliki pedoman yang jelas dalam bertindak dan mengambil keputusan. Budaya yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, serta tanggung jawab bersama akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Sebuah budaya yang positif dan kuat mampu mendorong individu dengan kemampuan rata-rata untuk bekerja lebih optimal dan mencapai kinerja yang cemerlang (Rosvita & Setyowati, 2017). Sebaliknya, budaya yang negatif dan lemah dapat menurunkan motivasi pegawai, bahkan membuat karyawan yang berpotensi tinggi mengalami penurunan kinerja dan berakhir tanpa pencapaian yang berarti.

Budaya organisasi tercermin dari kebiasaan kerja yang terstruktur, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, serta semangat gotong royong dalam menyelesaikan pekerjaan operasional seperti pengelolaan kebersihan dan pelayanan lingkungan kepada masyarakat. Budaya kerja yang menekankan tanggung jawab dan kerja sama tim terbukti membantu karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan tepat waktu. Dengan demikian, budaya organisasi memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya serta tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, temuan tersebut dapat dikaitkan dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali berperan penting dalam membentuk perilaku dan pola kerja pegawai sehingga memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang menekankan nilai kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama tim, serta orientasi pada pelayanan publik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan terarah. Di lapangan, hal ini terlihat dari adanya kepatuhan pegawai terhadap aturan jam kerja, keterlibatan aktif dalam kegiatan kebersihan dan pengelolaan lingkungan, serta koordinasi yang solid antarbidang dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, adanya kebiasaan saling mendukung dan komunikasi yang terbuka turut mempercepat penyelesaian pekerjaan dan meminimalkan kesalahan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang tercermin dari produktivitas, efektivitas pelayanan, serta tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali.

Kinerja karyawan merupakan bentuk perilaku atau aktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Adyatma & Nida et al., 2021). Kinerja tersebut mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau energi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, mengerahkan kemampuan secara optimal, serta bekerja secara efektif demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, 2022). Motivasi kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas operasional maupun administratif, karena tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan lebih besar dari t-statistik $>1,96$ yaitu sebesar 2,519 dengan besar pengaruh sebesar 0,312 dan P Values < 0.05 sebesar 0,012. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian oleh Hasibuan & Silalahi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dorongan kerja yang berfokus pada penghargaan, pengakuan atas pencapaian individu, peluang peningkatan kompetensi, serta lingkungan profesional yang mendukung dapat meningkatkan performa karyawan secara signifikan sekaligus menumbuhkan rasa tanggung jawab. Dengan demikian, motivasi kerja berperan tidak hanya sebagai energi internal yang memicu aktivitas individu, tetapi juga sebagai mekanisme strategis yang membentuk perilaku kerja, memandu karyawan dalam pencapaian sasaran organisasi secara optimal.

Dorongan internal atau motivasi profesional memainkan peran sentral dalam meningkatkan performa pegawai, karena individu yang terstimulasi melalui pengakuan, penghargaan, maupun lingkungan kerja yang kondusif cenderung menunjukkan antusiasme tinggi, produktivitas meningkat, dan kontribusi maksimal terhadap pencapaian sasaran organisasi (Nurhayati, 2024). Ketika motivasi ini dipertahankan secara konsisten, karyawan mengembangkan impuls yang kuat dalam mengambil tindakan serta membuat keputusan yang selaras dengan target kinerja. Intensitas motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk bertanggung jawab, menunjukkan inisiatif, dan berupaya menyelesaikan setiap tugas dengan hasil optimal. Lingkungan kerja yang mendukung pemberian apresiasi, menyediakan umpan balik konstruktif, dan membuka kesempatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan memperkuat gairah kerja, sehingga tercipta ekosistem profesional yang produktif dan berfokus pada pencapaian hasil.

Ekspresi nyata dari motivasi kerja terlihat melalui disiplin dalam menjalankan tugas, konsistensi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta komitmen dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pegawai yang termotivasi cenderung proaktif dalam kolaborasi, saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan operasional, dan menjaga mutu output yang dihasilkan. Dengan kata lain, motivasi kerja berkontribusi signifikan dalam memperkuat kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja, sehingga menjadi fondasi penting bagi pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Analisis literatur dan bukti empiris sebelumnya mengindikasikan hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan efektivitas kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Dorongan motivasional—baik melalui pemberian apresiasi, pengakuan atas pencapaian profesional, akses terhadap pengembangan kapasitas individu, maupun bimbingan dan dukungan atasan—menjadi katalisator bagi optimalisasi tanggung jawab dan kinerja pegawai. Dampak nyata motivasi ini terlihat dalam intensitas dan kualitas pelaksanaan tugas operasional, seperti manajemen sampah, pengawasan kebersihan lingkungan, serta pelayanan administratif kepada masyarakat. Pegawai yang terdorong secara internal cenderung mengekspresikan inisiatif tinggi, kedisiplinan yang konsisten, serta ketekunan dalam mengatasi hambatan kerja. Selain itu, motivasi intrinsik untuk memberikan layanan terbaik kepada publik semakin memperkokoh loyalitas dan komitmen profesional mereka. Oleh karena itu, semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, mencakup aspek kuantitatif, kualitas output, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas, menjadikannya faktor penentu utama keberhasilan organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali, ketiga variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan, dengan motivasi kerja memiliki pengaruh terbesar. Kepemimpinan yang efektif mendorong koordinasi, ketepatan, dan tanggung jawab, budaya organisasi yang kuat membentuk perilaku profesional dan produktif, serta motivasi kerja meningkatkan semangat, disiplin, dan kualitas pelayanan pegawai. Secara bersama-sama, ketiga variabel menjelaskan 58,9% variasi kinerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan temuan ini, pimpinan disarankan meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan keteladanan, memperkuat budaya organisasi melalui internalisasi nilai dan penghargaan berbasis perilaku, serta meningkatkan motivasi pegawai melalui pengakuan, pengembangan diri, dan lingkungan kerja kondusif, sementara penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, dan menggunakan metode campuran untuk memperdalam pemahaman.

5. REFERENCES

- Adyatma & Nida, Ika Deswanti, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 02(03), 34–40. <https://jisma.org>
- Austin O. Oparanma. (2015). Organizational Culture: Creating the Influence Needed for Strategic Success in Health Care Organizations in Nigeria. *Developing Country Studies*, 5(17), 15–19.
- Aziz, S., Huda, N., Kurniawan, L. A., & Artikel, R. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Info Artikel Abstrak*. 337–340.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). *Transformational Leadership and Organizational Culture*.

Public Administration Quarterly, 17(1), 112–121.

Dessler, G. (2020). *Management of human resources*.

Dewanto, D., & Herbawani, C. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi: Systematic Review. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(2), 142–147. <https://doi.org/10.14710/mkmi.21.2.142-147>

Ginting, C., Sayidah, N., & Adi, S. U. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Anggota Polres Kaiman. *Innovative: Journal Of Social ...*, 4, 8032–8040.

Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677–694.

Hasibuan, M. S. P., & Silalahi, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 201–210.

Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at. *Of Economics and Management*, 5(1), 104–115.

Ilhami Putra, & Wahyu Juari Setiawan. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. In *Journal Economic Excellence Ibnu Sina* (Vol. 2, Issue 2, pp. 226–244). <https://doi.org/10.59841/excellence.v2i2.1693>

Iman, M. A. N., Ahmadi, M. A., Surakarta, U. M., Karyawan, O. K., & Perusahaan, M. (2024). *Issn : 3025-9495*. 9(4), 1–12.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.

Kemie, S. S., & Prasetyo, A. W. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kenyamanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Asahi Sukses Industri*. 03(01), 1–14.

Latham, G. P., & Locke, E. A. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388–403.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>

Mulyani, S., Charmiyah, C., Nour, M. A., Budaya, P., Terhadap, O., Pegawai, K., Kependudukan, D., Sipil, D. P., Pamekasan, K., Dimediasi, Y., Karir, P., Universitas, W., Putra, S., & Nour, M. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

- Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Pengembangan Karir. In *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)* (Vol. 2, Issue 1, pp. 206–223).
- Mustika, A. (2013). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Among Makarti*, 6(12), 87–111.
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 533–543. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>
- Pransiska, D., Hasanah, A. S., & Noraga, G. B. (2024). Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 1(1), 15–28. <https://doi.org/10.56916/jmrd.v1i1.615>
- Pratama, A., & Lestari, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 67–79.
- Putra, A. R. (2022). Improving Employee Performance through the Implementation of Total Quality Management and the Effectiveness of the Remuneration System. *International Journal of Service Science*, 2(2), 1–5.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 115–128.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *ORGANISATIONAL BEHAVIOR*. PEARSON EDUCATION SOUTH AFRICA.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017a). *Organizational Behavior* (17th Edition). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017b). *Organizational Behavior and Employee Performance*. Pearson Education.
- Rosmajudi, A. (2023). Meta-analisis Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pemerintahan. In *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* (Vol. 3, Issue 4, pp. 592–602).
- Rosvita, V., & Setyowati, E. (2017). *P b o t k k*. 2(1), 14–20.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sutrisno, E., & Wahyuni, S. (2019). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 45–56.
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, S. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan keuangan daerah kabupaten pinrang. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 55–64. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1989%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/1989/1308>

- Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, 64(1), 223–270.
- Wilson Bangun. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73>
- Yukl, G. (2012). Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66–85.
- Yuliyanti, T. H., & Hakim, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus KPKNL Surakarta). *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 25(1), 78–83. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v25i1.1275>
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>
- Adyatma & Nida, Ika Deswanti, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 02(03), 34–40. <https://jisma.org>
- Austin O. Oparanma. (2015). Organizational Culture: Creating the Influence Needed for Strategic Success in Health Care Organizations in Nigeria. *Developing Country Studies*, 5(17), 15–19.
- Aziz, S., Huda, N., Kurniawan, L. A., & Artikel, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Info Artikel Abstrak. 337–340.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112–121.
- Dessler, G. (2020). *Management of human resources*.
- Dewanto, D., & Herbawani, C. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi: Systematic Review. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(2), 142–147. <https://doi.org/10.14710/mkmi.21.2.142-147>
- Ginting, C., Sayidah, N., & Adi, S. U. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Anggota Polres Kaiman. *Innovative: Journal Of Social ...*, 4, 8032–8040.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677–694.
- Hasibuan, M. S. P., & Silalahi, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 201–210.

- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at. *Of Economics and Management*, 5(1), 104–115.
- Ilhami Putra, & Wahyu Juari Setiawan. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. In *Journal Economic Excellence Ibnu Sina* (Vol. 2, Issue 2, pp. 226–244). <https://doi.org/10.59841/excellence.v2i2.1693>
- Iman, M. A. N., Ahmadi, M. A., Surakarta, U. M., Karyawan, O. K., & Perusahaan, M. (2024). *Issn : 3025-9495*. 9(4), 1–12.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Kemie, S. S., & Prasetyo, A. W. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kenyamanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Asahi Sukses Industri*. 03(01), 1–14.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388–403.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Mulyani, S., Charmiyah, C., Nour, M. A., Budaya, P., Terhadap, O., Pegawai, K., Kependudukan, D., Sipil, D. P., Pamekasan, K., Dimediasi, Y., Karir, P., Universitas, W., Putra, S., & Nour, M. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Pengembangan Karir. In *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)* (Vol. 2, Issue 1, pp. 206–223).
- Mustika, A. (2013). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Among Makarti*, 6(12), 87–111.
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 533–543. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>
- Pransiska, D., Hasanah, A. S., & Noraga, G. B. (2024). Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 1(1), 15–28. <https://doi.org/10.56916/jmrd.v1i1.615>

- Pratama, A., & Lestari, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 67–79.
- Putra, A. R. (2022). Improving Employee Performance through the Implementation of Total Quality Management and the Effectiveness of the Remuneration System. *International Journal of Service Science*, 2(2), 1–5.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 115–128.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *ORGANISATIONAL BEHAVIOR*. PEARSON EDUCATION SOUTH AFRICA.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017a). *Organizational Behavior* (17th Editi). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017b). *Organizational Behavior and Employee Performance*. Pearson Education.
- Rosmajudi, A. (2023). Meta-analisis Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pemerintahan. In *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* (Vol. 3, Issue 4, pp. 592–602).
- Rosvita, V., & Setyowati, E. (2017). *P b o t k k*. 2(1), 14–20.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sutrisno, E., & Wahyuni, S. (2019). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 45–56.
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, S. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan keuangan daerah kabupaten pinrang. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 55–64. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1989%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/1989/1308>
- Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, 64(1), 223–270.
- Wilson Bangun. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73>
- Yukl, G. (2012). Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66–85.
- Yuliyanti, T. H., & Hakim, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus KPKNL Surakarta). *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 25(1), 78–83. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v25i1.1275>

Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>