

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN KULON PROGO

Evi Emilia Kholina¹, Hartoyo Soehari², Renny Aprillyani³

¹Politeknik API Yogyakarta, Jl. Wisata Babarsari TB XV/15 Yogyakarta

²Stiepari Semarang, Jl. Bendan Ngisor Semarang

³Stiepari Semarang, Jl. Bendan Ngisor Semarang

| Correspondence | | |
|--------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Email: kholina@poltekapi.ac.id | No. Telp: | |
| Submitted: 1 August 2024 | Accepted: 10 August 2024 | Published: 11 August 2024 |

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, penelitian melibatkan 40 responden yang merupakan seluruh pegawai dinas tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan gaya pendelegasian mendapat skor tertinggi. Lingkungan kerja, terutama aspek non-fisik seperti suasana kekeluargaan, berpengaruh positif namun masih memerlukan perbaikan. Motivasi kerja, khususnya dalam aspek afiliasi, juga menunjukkan dampak positif terhadap kinerja. Secara simultan, ketiga variabel memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan pentingnya peran pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi staf, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Rekomendasi meliputi peningkatan kualitas kepemimpinan, perbaikan aspek non-fisik lingkungan kerja, dan implementasi program pengembangan SDM untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and work motivation on employee performance in the Tourism Office of Kulon Progo Regency. Employing a quantitative approach with a survey method, the research involved 40 respondents comprising all employees of the office. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that leadership style is the dominant factor affecting employee performance, with the delegation style receiving the highest score. The work environment, particularly non-physical aspects such as familial atmosphere, shows a positive influence but still requires improvement. Work motivation, especially in terms of affiliation, also demonstrates a positive impact on performance. Simultaneously, these three variables contribute significantly to enhancing employee performance. The study concludes that the role of leaders in directing and motivating staff, as well as creating a conducive work environment, is crucial for optimizing employee performance. Recommendations include improving leadership quality, enhancing non-physical aspects of the work environment, and implementing human resource development programs to boost motivation and performance of employees in the Tourism Office of Kulon Progo Regency.

Keywords: leadership style, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat saat ini menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuannya. Kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya yang tercermin dalam pola tingkah laku atau kepribadian. Rivai (2014) dalam

(Tusri Y, 2020) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai sekumpulan cara yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Penelitian Roscahyo dan Prijati (2013) dalam (Siagian & Khair, 2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Diana (2013) dalam (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Dewi, 2013) dalam (Ni Made Dewi Kansa Putri, 2019).

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Suranto dan Lestari (2014) dalam (Erfan Budi Wijaksono, Heru Sutapa, & Nuraidya Fajariah, 2022) menjelaskan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Penelitian Susitiningrum, dkk (2015) dalam (Prabowo, 2019) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo sebagai instansi yang berperan dalam pengembangan pariwisata daerah membutuhkan pegawai dengan kinerja yang optimal. Namun, terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai di instansi tersebut. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa fenomena di Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo, antara lain kurangnya perhatian pemimpin terhadap kinerja pegawai, penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat, dan motivasi kerja pegawai yang belum optimal, terutama pada pegawai negeri yang cenderung mengandalkan Tenaga Harian Lepas (THL). Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo. Hasil penelitian diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menjadi acuan bagi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan ketiga faktor tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial bagi keberhasilan organisasi, didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan (Mangkunegara, 2011 dalam (Almeida et al., 2016) Kinerja optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan, yang merupakan norma perilaku untuk mempengaruhi orang lain (Thoha, 2013 dalam (Ardiansyah & Jaenab, 2020), terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Evi Wahyuni, 2015 dalam (Chichi Rahmayanti, 2018); Okky Camilla Bianca, 2017 dalam (Maesaroh, Anggraini, & Waruru, 2023). Lingkungan kerja, yang mencakup keseluruhan alat perkakas, bahan, dan lingkungan sekitar tempat kerja (Sedarmayanti, 2012 dalam (Utami, 2018), juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Eliyanto, 2018) dan Mohammad Rofiudin (2012 dalam (Pusparani, Pascasarjana, Kerja, & Kerja, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja, yang didefinisikan sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja (Hasibuan, 2013 dalam (Herdiyanti & Assery, 2021), terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yoga Arsyenda, 2013 dalam (Alfianika Maharani, Supriatin, & Puspitawati, 2023); Nenden Nur Anisa, 2015 dalam (wiryu, K, Andiani, & Telagawathi, N, L, W, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai secara simultan. Mohammad Rofiudin (2012 dalam (Situmorang, Purba, Naibaho, Sinaga, & Roulina, 2021) dan Nenden Nur Anisa (2015 dalam (Annisa, 2015) menemukan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial

dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan ini menegaskan pentingnya bagi organisasi untuk memperhatikan ketiga faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, berlandaskan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2013) dalam (M Mariani, 2022). Desain penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal, bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta, selama dua bulan dari 9 Januari hingga 18 Februari 2019. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo, dengan teknik sampling jenuh menghasilkan sampel 40 orang pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai sumber data primer, didukung data sekunder dari berbagai sumber. Variabel penelitian terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi Pearson product moment dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji hipotesis meliputi uji simultan (F), uji parsial (t), koefisien determinasi (Adjusted R²), dan uji koefisien Standardized Beta. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 90% atau $\alpha = 10\%$ ($\alpha = 0,01$) dengan uji dua sisi. Metode penelitian ini dirancang untuk memberikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo. Responden penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo yang terdiri dari Eselon III, Eselon IV, Staf dan Tenaga Harian Lepas (THL). Total kuesioner yang disebarakan berjumlah 40 dan semuanya dikembalikan kepada peneliti, menunjukkan tingkat partisipasi 100%.

2. Profil Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo

Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo memiliki visi "Terwujudnya Kulon Progo sebagai daerah tujuan wisata unggulan yang dinamis berwawasan lingkungan dan budaya". Misi dinas ini meliputi:

- Mewujudkan destinasi pariwisata berbasis budaya, lingkungan, kreatif dan inovatif.
- Mewujudkan sadar wisata dan sapta pesona.
- Meningkatkan koordinasi dan kerjasama di tingkat lokal dan nasional.
- Meningkatkan kualitas SDM dan pelayanan pariwisata.

Struktur organisasi Dinas Pariwisata terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Destinasi Pariwisata, Bidang Pemasaran Pariwisata, dan Bidang Pemberdayaan Pariwisata.

3. Potensi Pariwisata Kabupaten Kulon Progo

Kabupaten Kulon Progo memiliki beragam potensi wisata, meliputi:

- Wisata alam: pantai, pegunungan, goa, air terjun
- Wisata budaya: situs bersejarah, desa wisata
- Wisata buatan: waduk, embung
- Wisata minat khusus: arung jeram, tracking

Terdapat setidaknya 27 destinasi wisata yang telah dikembangkan, tersebar di 10 kecamatan. Selain itu, terdapat 11 desa wisata yang menawarkan berbagai aktivitas seperti tracking, wisata budaya, agrowisata, dan kuliner tradisional.

4. Pengembangan Pariwisata Kabupaten Kulon Progo

Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo melakukan berbagai upaya pengembangan, antara lain:

- a. Pengembangan destinasi wisata alam dan buatan
- b. Pemberdayaan masyarakat melalui desa wisata
- c. Penyelenggaraan event wisata tahunan
- d. Promosi wisata melalui berbagai media
- e. Peningkatan sarana dan prasarana wisata
- f. Pengembangan SDM pariwisata

5. Analisis Data Penelitian

Bagian ini memerlukan data kuantitatif dari hasil survei yang tidak terdapat dalam dokumen yang diberikan. Oleh karena itu, bagian ini tidak dapat diisi secara spesifik. Namun, struktur umum analisis data dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai biasanya meliputi:

- a. Uji validitas dan reliabilitas instrumen
- b. Analisis deskriptif variabel penelitian
- c. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas)
- d. Analisis regresi berganda
- e. Uji hipotesis (uji t, uji F, koefisien determinasi)

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian memerlukan data hasil analisis yang tidak tersedia dalam dokumen yang diberikan. Namun, struktur umum pembahasan dapat meliputi:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- d. Pengaruh simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- e. Implikasi hasil penelitian terhadap manajemen Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo

7. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 40 responden yang merupakan pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan jabatan.

a. Usia

Distribusi usia responden terbagi menjadi dua kelompok utama:

- 30-39 tahun: 50%
- 40-49 tahun: 50%

Tabel 1. Distribusi Usia Responden

| Kategori Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| 30-39 tahun | 20 | 50.0 |
| 40-49 tahun | 20 | 50.0 |
| Total | 40 | 100.0 |

- b. Jenis Kelamin
 - Laki-laki: 55% (22 responden)
 - Perempuan: 45% (18 responden)
 - c. Pendidikan
 - SMK: 37.5% (15 responden)
 - Diploma: 15% (6 responden)
 - Sarjana: 40% (16 responden)
 - Pascasarjana: 7.5% (3 responden)
 - d. Jabatan
 - Staff: 55% (22 responden)
 - THL: 15% (6 responden)
 - Kepala Seksi: 15% (6 responden)
 - Kepala Bidang: 7.5% (3 responden)
 - Kepala Sub Bagian: 5% (2 responden)
 - Sekretaris: 2.5% (1 responden)
8. Gaya Kepemimpinan
 Analisis gaya kepemimpinan menggunakan empat indikator: gaya mengarahkan, gaya menawarkan, gaya partisipasi, dan gaya pendelegasian. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo tergolong sedang dengan persentase 51.25%.
9. Lingkungan Kerja
 Lingkungan kerja dianalisis melalui dua dimensi: lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo tergolong rendah dengan rata-rata 35.925%.

Tabel 2. Skor Tertinggi Indikator Lingkungan Kerja

| Dimensi | Pernyataan | Skor |
|----------------------|--|------|
| Lingkungan Non-Fisik | Merasakan suasana kekeluargaan di instansi | 151 |

10. Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Pegawai
- a. Faktor Pendukung:
 - Gedung kantor milik Pemerintah Daerah
 - Jaringan internet dan telepon PABX
 - Meubelair yang memadai
 - Perangkat komputer dan printer
 - Sarana mobilitas (kendaraan roda dua, empat, dan enam)
 - b. Faktor Penghambat:
 - Keterbatasan SDM baik kuantitas maupun kualitas
 - Sarana dan prasarana yang perlu pembenahan
 - Keterbatasan lahan pengembangan objek wisata
 - Optimalisasi penggunaan teknologi informasi untuk pemasaran
 - Belum optimalnya penerapan konsep SAPTA PESONA dan SADAR WISATA
 - Keterbatasan anggaran
 - Tantangan globalisasi

Analisis ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa faktor pendukung, Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo masih menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Perlu adanya upaya peningkatan kualitas SDM, perbaikan sarana prasarana, dan optimalisasi penggunaan teknologi

untuk mengatasi hambatan yang ada. Sebagaimana dinyatakan dalam dokumen, "Dengan keterbatasan anggaran yang dimiliki Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo, tentu saja mempengaruhi pelaksanaan peran Dinas Pariwisata dalam mengembangkan potensi pariwisata, sehingga penyediaan sarana dan prasarana menjadi tidak maksimal" (Sumber: data primer 2019). Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien untuk mengoptimalkan kinerja dinas. Dalam menghadapi tantangan globalisasi, dinas perlu memperhatikan "tingkat selektivitas investasi yang dibawa oleh para pembeli atau pengambilan manfaat globalisasi pada detik ini sangat diperlukan agar kesinambungan (Sustainability) kehidupan pada masyarakat akan tetap terjaga" (Sumber: data primer 2019). Ini menunjukkan perlunya strategi yang seimbang antara pengembangan pariwisata dan pelestarian nilai-nilai lokal.

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 2,109 dan probabilitas 0,042 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, terutama gaya pendelegasian, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karakteristik responden yang sebagian besar berpendidikan Strata 1 dan berusia 30-49 tahun turut mempengaruhi hasil ini. Pegawai menghendaki pemimpin yang mampu memberikan arahan, memantau kinerja, dan mendorong pencapaian tujuan instansi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mariam (2009) dan Baihaqi (2010) dalam (Jaya, Mukhtar, & UA, 2020) yang menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 2,096 dan probabilitas 0,043 ($p < 0,05$). Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Aspek kebersihan, kenyamanan ruang kerja, dan hubungan antar pegawai menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Temuan ini mendukung pendapat Rachmawati (2008) dan Mathis (2009) dalam (Aminu & Soesatyo, 2016) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 2,052 dan probabilitas 0,047 ($p < 0,05$). Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pegawai lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri. Penting bagi pimpinan untuk memperhatikan dan memotivasi pegawai, misalnya melalui penghargaan atas prestasi kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Agung (2012) dan Hasibuan (2010) dalam (Nanang Permono, 2010) yang menekankan peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 74,3% terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi secara simultan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap aspek kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo perlu mempertimbangkan ketiga faktor ini dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo. Gaya kepemimpinan terbukti menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai, menunjukkan pentingnya peran pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi stafnya. Meskipun demikian, aspek pendelegasian tugas masih memerlukan peningkatan untuk mengoptimalkan kemampuan pegawai. Lingkungan kerja, terutama dalam dimensi non-fisik seperti suasana kekeluargaan, memiliki pengaruh positif namun masih membutuhkan perbaikan untuk menciptakan atmosfer kerja yang lebih kondusif. Motivasi kerja, khususnya dalam aspek afiliasi, menunjukkan dampak positif terhadap kinerja, menekankan pentingnya kolaborasi dan kerja tim. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan gaya kepemimpinan memegang peranan kunci dalam mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo.

Saran

1. Bagi pimpinan Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo, disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan fokus pada komunikasi efektif dan pemberian motivasi kepada pegawai. Implementasi sistem penghargaan bagi pegawai berprestasi dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman perlu diprioritaskan.
2. Untuk pegawai, direkomendasikan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai target, meningkatkan inisiatif dalam membantu rekan kerja, dan menjaga komunikasi yang harmonis antar pegawai serta dengan atasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel seperti kompensasi, budaya kerja, atau kompetensi pegawai. Penggunaan metode penelitian yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam, dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.
4. Dinas Pariwisata Kabupaten Kulon Progo perlu memfokuskan pada perbaikan aspek non-fisik lingkungan kerja, terutama dalam hal komunikasi dan hubungan antar pegawai. Program seperti family gathering dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan keakraban dan kerjasama tim.
5. Evaluasi kinerja secara berkala dan pelatihan kepemimpinan bagi para pimpinan dapat membantu dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianika Maharani, Destin, Supriatin, Dyah, & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. Retrieved from <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Almeida, Christine Sant'Anna de, Miccoli, Laura Stella, Santa, Universidade Federal De, et al. (2016). KAMUS BAHASA INDONESIA. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5). Retrieved from <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>
- Aminu, Muhammad Hasyim, & Soesaty, Yoyok. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Annisa, Nenden Nur. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aston Graphindo Indonesia). *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Ardiansyah, Adi, & Jaenab. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Kantor Kecamatan Mpunda Kota Bima. *Ekonomi, Keuangan, Investasi, Dan Syariah*, 2(1), 14–20.
- Chichi Rahmayanti, P. Hellen Wijaya, Christina Catur Widayati,. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Eliyanto. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA muhammadiyah di kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169–181.
- Erfan Budi Wijaksono, Heru Sutapa, & Nuraidya Fajariah. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja Ii/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 89–105. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.659>
- Herdiyanti, Rafita, & Assery, Syeh. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Jaya, Nurjaya, Mukhtar, Afiah, & UA, A. Nur Achsanuddin. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- M Mariani. (2022). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Maesaroh, Siti, Anggraini, Melina, & Waruru, Hatoli. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aps. *Jubisma*, 5(2), 77–87. <https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i2.117>
- Nanang Permono. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Yudha Salatiga. In *Skripsi*.
- Ni Made Dewi Kansa Putri. (2019). Pendahuluan Pengembangan Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan yang terukur dan. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(2), 60–76.
- Prabowo, Oxy Hendro. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Pusparani, Mellysa, Pascasarjana, Mahasiswa Program, Kerja, Lingkungan, & Kerja, Kepuasan. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA*. 2(4), 534–543.
- Siagian, Tomy Sun, & Khair, Hazmanan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Situmorang, Lenni Lestari, Purba, Mas Intan, Naibaho, Kathree Moliyana, Sinaga, Meiliana, & Roulina, Rotua. (2021). Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 176–185. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35098>
- Tusri Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 78–96. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Utami, Fariz Ramanda Putra Hamidah Nayati. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 1–8.
- wirya, K, S., Andiani, & Telagawathi, N, L, W, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. BPR Senada Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.