

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SURAKARTA

Ely Kurniawati¹, Ambyah Atas Aji²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: ellykurniawatii661@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: ambyahatasaji22@gmail.com

Article Info

ARTICLE HISTORY

Received:
04/11/2023
Reviewed:
22/04/2024
Revised:
14/05/2024
Accepted:
15/05/2024

DOI: 10.54840/wijob.v3i1.202

Abstract

In this study, the authors aimed to determine organizational support, leadership style, and emotional intelligence on the performance of employees of the Surakarta City Environmental Service. Organizational Support (X1), Leadership Style (X2), Emotional Intelligence (X3), Employee Performance (Y). This research is a quantitative case study. Primary data obtained by questionnaire method from a sample of 100 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression test, T test, F test, and coefficient of determination test. The results of this study indicate that organizational support, leadership style, and emotional intelligence have a significant effect on the performance of employees of the Surakarta City Environmental Service both partially and simultaneously.

Keywords : Organizational Support, Leadership Style, Emotional Intelligence, Employee Performan, Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, human resource development

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mampu mengikuti kemajuan zaman. Perusahaan seperti halnya organisasi jenis lain, dapat beroperasi karena kegiatan manusia yang terdapat didalamnya. Dengan kata lain perusahaan hidup karena kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Agar perusahaan tetap survive dan dapat mencapai keberhasilan, maka pihak manajemen harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki, termasuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan pula.

Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya menjadi salah satu masalah yang sering dihadapi oleh sebahagian besar organisasi di Indonesia. Manajemen sumber daya manusia merupakan pelaksanaan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan

hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Veithzhal Rivai dalam Basri, 2016).

Teori yang menjadi acuan dalam dukungan organisasi adalah teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*). Teori ini menggambarkan berbagai transaksi yang terjadi di seluruh kehidupan sosial seseorang yang ditandai dengan hubungan emosional yang kuat. Karyawan akan mengembangkan tingkat dukungan yang kuat dari organisasi atau pemimpin mereka, dan dapat menyebabkan perilaku kerja yang efektif, seperti kinerja yang lebih baik dan memberikan lebih banyak bantuan untuk rekan mereka (F.Y Millissa Cheung, 2013).

Selain itu, faktor yang sangat umum dalam penilaian kinerja adalah faktor peran dari seorang pemimpin. Sebab, bagaimana cara pemimpin memberikan contoh perilaku terhadap para pengikutnya (karyawan) dan bagaimana cara pemimpin mengarahkan organisasinya, dapat menentukan kemajuan atau kemunduran organisasi. Peranan pemimpin akan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu tujuan organisasi. Pemimpin harus efektif dalam memberikan pengarahan kepada para pengikutnya (karyawan) untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan, tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin bisa tidak tercapai.

Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati serta memberikan pelayanan yang terbaik dalam bekerja (M Subagio, 2015). Kecerdasan emosional seorang merupakan unsur penting dalam menentukan hasil kerjanya. Tanpa adanya kestabilan emosi yang tertata baik, kemungkinan seluruh aktivitas individu tersebut akan terhambat.

Masalah utama yang patut mendapat perhatian dalam bidang sumber daya manusia adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Menurut Siswanto (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas terlihat dari kehandalan, inisiatif, komitmen, kehadiran, sikap, kerapian dan kerjasama. Sedangkan hasil kerja secara kuantitas terlihat dari hasil keluaran *output* pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Edison, Emron., dkk. (2016) mengemukakan mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu : “Manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.”. Menurut Umi Farida (2015) "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia / SDM / ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak”.

Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan (*valuation of employees contribution*) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (*care about employees well-being*). Organizational support mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa organizational support yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan pengaruh dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut A Hidayat (2018) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki

bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan, serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu indikator penting yang harus dimiliki oleh pimpinan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap roda berputarnya kinerja dalam suatu organisasi.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasar pada kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang, memberikan pelayanan yang baik, mengenai faktor keberhasilan dalam hidup seperti kompetensi dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama (M.S Antonio, 2013).

Kinerja Karyawan

Menurut A. P Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Rahadi dalam (Wiwik Widiyanti & Dewi Fitriani, 2017) "mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini diantaranya milik Sugimin, Juni Trisnowati, Ambyah Atas Aji (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk Karanganyar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi, kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian yang dilakukan Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyowati (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Rahmawati (2019) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

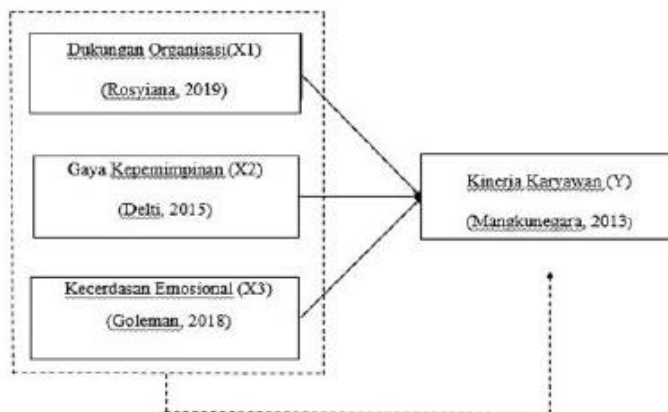
Penelitian yang dilakukan Andi Tonra Lipu, Syamsu Alam, Fauziyah Umar (2013) dengan judul Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Hasil analisis koefisien regresi yang telah dilakukan ternyata kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Bank Mega, Tbk. Cabang Malang Makassar dapat ditingkatkan melalui adanya kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 2) variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank Mega, Tbk. Cabang Makassar adalah gaya kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan Hamida Hamida, Sodik Sodik, Yekti Intyas Rahayu (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan

Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan, baik secara simultan maupun parsial tetapi Kepemimpinan memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan dengan Dukungan Organisasi. Hasil ini juga didukung oleh penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1: Skema Kerangka Pemikiran

Gambar diatas menunjukkan pengaruh variabel-variabel bebas (dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Hipotesis

Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga ada pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
2. Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
3. Diduga ada pengaruh kecerdasan emosional kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
4. Diduga ada pengaruh dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini metode kuantitatif menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini semua karyawan yang berja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta sebanyak 654 orang. Populasi tersebut membawa pada teknik simple random sampling, dimana setiap anggota populasi yang ada akan dipilih secara acak sehingga semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel, yakni 100 responden.

Definisi operasional variabel dinyatakan sebagai berikut:

1. Dukungan Organisasi (X_1)

Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya (Untari et al., 2021). Indikator Dukungan Organisasi Menurut Rosyiana (2019) terdapat tiga indikator dalam dukungan organisasi diantaranya :

- a. Keadilan
 - b. Dukungan Atasan
 - c. Penghargaan dan Kondisi Kerja
2. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu indikator penting yang harus dimiliki oleh pimpinan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap roda berputarnya kinerja dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan

besarnya tanggung jawab atasan kepada karyawannya. Indikator gaya kepemimpinan Menurut kartono (2019) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
- b. Kemampuan Memotivasi
- c. Kemampuan Komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Tanggung Jawab
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

3. Kecerdasan Emosional (X₃)

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologi, dan perilaku (Goleman, 2015). Menurut Goleman (2018), Kecerdasan emosi didasarkan pada lima indikator, yaitu :

- a. Kesadaran diri
- b. Pengaturan diri
- c. Motivasi
- d. Empati
- e. Keterampilan Sosial

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sugiyanto (2013) mengungkapkan bahwa kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mangkunegara (2013) mengatakan kinerja karyawan dapat dinilai dari :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Keandalan
- e. Inisiatif

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara, angket dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \varepsilon$$

Variabel-variabel X merupakan variabel-variabel bebas (independen), sedangkan variabel Y merupakan variabel terikat (dependen); serta a merupakan konstanta dan b merupakan koefisien regresi di setiap variabel bebas. Pengaruh dukungan organisasi (X₁), gaya kepemimpinan (X₂), kecerdasan emosional (X₃), terhadap kinerja karyawan (Y) diformulasikan dengan persamaan diatas. Perhitungan Uji Analisis Data, Uji Instrumen, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R²) menggunakan bantuan software SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	Sig
(Constant)	3,539	2,364	0,020
X ₁	0,253	2,213	0,029
X ₂	0,191	3,392	0,001
X ₃	0,748	10,420	0,000

F-hitung=52,067

Adjust $R^2=0,607$

Sumber: Olah data, 2023

Hasil olah data diatas menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,539 + 0,253 X_1 + 0,191 X_2 + 0,748 X_3 + e$$

Nilai variabel dukungan organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,253 (25,3%) berarti dukungan organisasi (X_1) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar (25,3%), artinya jika ada peningkatan dukungan organisasi (X_1) sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya jika penurunan dukungan organisasi (X_1) sebesar 100% maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar (25,3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,191 (19,1%) berarti gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar (19,1%), artinya jika ada peningkatan gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya jika penurunan gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 100% maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar (19,1%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai variabel kecerdasan emosional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,748 (74,8%) berarti kecerdasan emosional (X_3) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar (74,8%), artinya jika ada peningkatan kecerdasan emosional (X_3) sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya jika penurunan kecerdasan emosional (X_3) sebesar 100% maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar (74,8%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah diisi 100 responden karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, bahwa berdasarkan jenis kelamin responden yang paling dominan adalah dengan jumlah 52 responden perempuan. Selanjutnya bila dilihat dilihat dari usia yang paling berpengaruh terhadap kinerja yaitu dengan jumlah 53 responden dengan rentang usia (20-30) tahun. Selain jenis kelamin dan usia, dilihat juga dari pendidikan terakhir masing-masing karyawan yang paling berpengaruh yaitu dengan jumlah 25 responden dengan latar belakang pendidikan terakhir Sarjana dan 25 responden dengan latar pendidikan SMA/SMK. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independent (pengembangan karir dan pelatihan kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan), maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis yang dilaksanakan dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji thitung sebesar 2,213 dengan nilai ttabel 1,661. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima, karena besar nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Nilai signifikan penelitian ini sebesar 0,029 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05.

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis yang dilaksanakan dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji thitung sebesar 3,392 dengan nilai ttabel 1,661. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima, karena besar nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Nilai signifikan penelitian ini sebesar 0,001 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05.

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis yang dilaksanakan dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji thitung sebesar 10,420 dengan nilai ttabel 1,661. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima, karena besar nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Nilai signifikan penelitian ini sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan maka dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DLH Kota Surakarta.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DLH Kota Surakarta.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DLH Kota Surakarta.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh tersebut, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta
 - a. Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta diharapkan tetap menerapkan dukungan organisasi yang baik agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
 - b. Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta diharapkan tetap konsisten dalam melaksanakan gaya kepemimpinan yang baik agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
 - c. Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta hendaknya dapat lebih memperhatikan dan memiliki kesadaran terhadap kecerdasan emosional karyawan agar dapat meningkatkan kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber referensi yang terkait dengan judul dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional kinerja karyawan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik kedepannya.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri untuk proses pengambilan dan pengumpulan segala sesuatu dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Andi Tonra Lipu, Syamsu Alam, Fauziah Umar. (2013). Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mega. (*Jurnal Ekonomi*). Vol1 No.2. Universitas Hasanuddin.
- Antonio, M. S. (2013). *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Ardiansyah & Sulistyowati. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. (*Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*). Vol.2 (1), 91-100.
- Arifianto, M. D. (2013). *Ekonometrika Esensi dan Aplikasi Eviews*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cheung, F.Y Millissa. (2013). The Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Effects of Interpersonal and Informational Justice on Organizational Citizenship Behaviors. (*Leadership and Organization Development Journal*). 32 (7). Hal. 656-672.
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.TCM di Kutai Barat.
- Dessler, Garry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat,.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. (*Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*). Universitas Negeri Surabaya, 9(3).
- Edison, Emron, Y Anwar, I Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Farida,Umi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: iN MEDIA.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasaan Emosional*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamida., Sodik., Rahayu, Yekti Intyas. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. (*Jurnal Ilmu Manajemen*) Volume 6, Nomor 1, Maret 2020.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur*, Vol. 1(1), 141–150.
- Kartono. (2017). *Personality, Employe Engagement, Emotional Intelegence, Job Burnout Dalam Melihat Turnover Intention*, Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffari, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support : A Meta-analytic evaluation of organization support theory. (*Journal of Management XX (.X)*), 1-31. Doi: 10.1177/0149206315575554.
- Latan, Hengky. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murgiyati, Sri. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri). Nabila, H. A, Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Presepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kerja Proaktif sebagai Variabel Intervening. (*Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro*). Semarang.
- Putra, Gede Prawira Utama, Made Subudi. (2018). Pengaruh disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel MATAHARI TERBIT Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. (*Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud)*), Bali. Hal.804.
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Sulawesi Selatan.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. Grafindo.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Simamora Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources. (*Jurnal Manajemen*), Vol. 19, 1: 101-120.
- Sugimin, Trisnowati, J, Aji, A, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk Karanganyar. (*Jurnal Ekonomi*), Vol. 20 No.1
- Sugiyanto. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan Jurnal EMAS 2 (3), 1-9. <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1812>.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widiyanti, W , Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, Vol. XVII, No. 2, September 2017.
- Widayati, Catur. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat pendidikan dan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Sales Marketing PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Mercu Buana.

Wijaya, Tony. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis Teori & Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Internet

https://glints.id/lowongan/faktor-kinerja-karyawan/#.Wv0GK_VW_Mw, Diakses tanggal 22 Januari 2023. 21.00 WIB.