

***The Head Of Department's Strategy In Improving Civil Servant Performance In  
The Environmental Department Tabanan Regency***  
**(Strategi Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil  
Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan)**

**I Ketut Sukantha Artha Wibawa,  
Public Administration Program, STISIP Margarana Tabanan  
Email: [ketutsukantha8@gmail.com](mailto:ketutsukantha8@gmail.com)**

## **ABSTRACT**

This research aims to analyze the strategies implemented by the Head of the Tabanan Regency Environmental Agency to improve the performance of Civil Servants (PNS). The research focuses on leadership roles, including interpersonal, informational, and decisional roles. The research method used was a qualitative case study approach. Data collection was conducted through in-depth interviews, non-participant observation, and document review with the Head of the Agency, structural officials, and civil servants within the agency. The results indicate that the Head of the Agency has effectively implemented all three leadership roles. The strategies implemented include the application of participatory and transformational leadership styles, competency development through training, increased motivation through a reward system, and strengthening work culture and organizational communication. The implementation of these strategies has had a positive impact on improving discipline, responsibility, service quality, and organizational performance. However, several inhibiting factors exist, including budget constraints, variations in human resource (HR) quality, uneven employee discipline, suboptimal use of information technology, and complex bureaucratic procedures. This study concludes that the strategic role of the Head of the Department is crucial in creating a conducive work environment and improving civil servant performance through transformative leadership and appropriate HR development policies. Recommendations: Immediately prepare a data-driven and strategic proposal to advocate for increased funding to the Regency Government, particularly for training programs, procurement of work facilities, and a motivating incentive system.

**Keywords:** **Strategy, Head of Department, Performance, Civil Servants, Environmental Department**

## **1.Pendahuluan**

Dalam dinamika organisasi publik, kepemimpinan memegang peran sentral sebagai penggerak utama pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif tidak hanya bertugas memberikan arahan, tetapi juga mampu memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat menghambat pelaksanaan tugas, mengurangi produktivitas, dan pada akhirnya menyebabkan gagalnya organisasi dalam mencapai sasaran strategisnya (Elmonika, 2017). Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas pemimpinnya dalam memainkan peran strategis untuk memengaruhi perilaku dan kinerja bawahan.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Tabanan sebagai instansi pemerintah daerah memiliki tanggung jawab strategis dalam melaksanakan urusan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ini sangat ditentukan oleh kinerja aparatur, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi ujung tombak pelayanan publik. Namun, observasi awal menunjukkan adanya tantangan internal terkait kinerja PNS di DLH Kabupaten Tabanan, seperti tingkat kedisiplinan yang belum optimal, keterampilan teknis yang beragam, serta budaya kerja yang perlu ditingkatkan. Fenomena ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan menghambat pencapaian visi daerah, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan bersih dan berkelanjutan.

Atas dasar permasalahan tersebut, kepemimpinan Kepala Dinas menjadi faktor kunci dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kinerja PNS. Strategi ini harus bersifat komprehensif, meliputi

aspek pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, penegakan disiplin, serta penciptaan iklim organisasi yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam strategi-strategi yang diterapkan oleh Kepala Dinas DLH Kabupaten Tabanan dalam meningkatkan kinerja PNS, serta menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasinya.

Rumusan tujuan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Menganalisis strategi yang diterapkan Kepala Dinas dalam meningkatkan kinerja PNS, (2) Mengidentifikasi dampak strategi terhadap peningkatan kinerja, (3) Mengkaji faktor-faktor penghambat implementasi strategi dan (4) Memberikan rekomendasi untuk perbaikan strategi ke depan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya terkait kepemimpinan dan manajemen kinerja di sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi Kepala Dinas dan pemangku kepentingan terkait dalam menyusun kebijakan dan program peningkatan kinerja aparatur yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Konsep Strategi**

Strategi merupakan rencana komprehensif dan terintegrasi yang dirancang untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi melalui alokasi sumber daya yang efektif (Pearce & Robinson, 2020). Dalam konteks organisasi publik, strategi adalah alat untuk merespon tantangan, memanfaatkan peluang, dan mengarahkan seluruh potensi organisasi guna mencapai sasaran pelayanan publik yang telah ditetapkan. Strategi yang baik bersifat SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) dan melibatkan analisis menyeluruh terhadap lingkungan internal dan eksternal organisasi (Fatimah & Tyas, 2020).

### **2.2. Kepemimpinan dan Peran Kepala Dinas**

Kepala Dinas adalah pejabat struktural eselon II yang memegang peran sebagai pimpinan tertinggi dalam suatu dinas. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 13 Tahun 2017, Kepala Dinas DLH memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah di bidang lingkungan hidup. Dalam perspektif teori peran manajerial Mintzberg, seorang pemimpin

seperti Kepala Dinas menjalankan tiga kelompok peran utama: (1) *Interpersonal Roles* (*Figurhead, Leader, Liaison*), (2) *Informational Roles* (*Monitor, Disseminator, Spokesperson*), dan (3) *Decisional Roles* (*Entrepreneur, Disturbance Handler, Resource Allocator, Negotiator*). Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional yang menekankan pada inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, sangat relevan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan.

### **2.3.Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis (Prawirosentono, 2007). Kinerja PNS dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi (pengetahuan dan keterampilan), motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi. Penilaian kinerja yang objektif dan transparan, seperti melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sangat penting untuk pengembangan dan pembinaan pegawai (Prasetyo, 2008; Peraturan Menteri PANRB No. 15 Tahun 2019).

### **2.4.Dinas Lingkungan Hidup (DLH)**

DLH adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup di tingkat daerah. Tugas pokoknya meliputi perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan pengelolaan lingkungan, pelayanan perizinan, pemantauan kualitas lingkungan, serta edukasi masyarakat (Undang-Undang No. 32 Tahun 2009).

### **2.5.Landasan Teori**

Penelitian ini berlandaskan pada: (1) Teori Kepemimpinan Transformasional untuk menganalisis bagaimana Kepala Dinas menginspirasi dan memotivasi pegawai, (2) Teori Motivasi (seperti Teori Dua Faktor Herzberg) untuk memahami faktor pemuas dan pemelihara kerja pegawai, dan (3) Teori Kinerja yang menekankan hubungan antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap pencapaian hasil kerja.

### **3.1.Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang dipilih untuk memahami secara mendalam dan kontekstual fenomena strategi kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Penelitian ini berusaha menggambarkan, menganalisis, dan menginterpretasikan realitas sosial secara utuh berdasarkan pengalaman, persepsi, dan interaksi subjek penelitian dalam lingkungan alaminya.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada fokus penelitian yang ingin mengkaji strategi kepemimpinan Kepala Dinas secara langsung di instansi tempat strategi tersebut diterapkan. Penelitian direncanakan berlangsung selama ± 6 (enam) bulan untuk memastikan kedalaman data dan kemampuan mengamati dinamika yang terjadi.

Data yang telah terkumpul akan melalui proses reduksi, yaitu penyaringan untuk memfokuskan pada informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data yang telah direduksi akan disajikan dalam bentuk narasi, bagan, dan tabel, agar lebih mudah dipahami. Tahap akhir dari analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi untuk memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar dapat dipercaya (kredibel).

Adapun fokus penelitian ini adalah (1) mengidentifikasi dan menganalisis strategi-strategi konkret yang diterapkan oleh Kepala Dinas dalam menjalankan peran kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja PNS, dan (2) mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan (seperti dukungan anggaran, komitmen pimpinan, dan sinergi internal) atau kegagalan (seperti keterbatasan SDM, kendala anggaran, birokrasi yang kompleks, rendahnya disiplin, dan adopsi teknologi yang lambat) dari strategi kepemimpinan tersebut.

Untuk memastikan keabsahan data dan meningkatkan tingkat kepercayaan hasil penelitian, dilakukan pengujian validitas melalui beberapa teknik, seperti triangulasi (pembandingan data dari berbagai sumber), transferabilitas (kemungkinan penerapan di konteks lain), dependabilitas (konsistensi data), dan konfirmabilitas (kepastian data dapat dipertanggungjawabkan).

#### **4.1. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

#### **4.1.Strategi Yang Dilakukan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan**

Kepala Dinas dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bersifat multidimensi dan terintegrasi. Strategi utama yang diidentifikasi meliputi: (1) Peningkatan Kompetensi melalui Pelatihan Berbasis Kebutuhan, di mana kepala dinas secara rutin mengadakan pelatihan teknis pengelolaan sampah, pengawasan ambien, dan AMDAL yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi, serta kekinian isu lingkungan; (2) Penerapan Sistem Reward and Punishment yang Transparan, dengan memberikan apresiasi bagi pegawai berprestasi berupa penghargaan dan kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, sementara bagi yang melanggar disiplin diberikan teguran tertulis hingga pembatasan hak; (3) Optimalisasi Pengawasan dan Evaluasi Berkala melalui sistem monitoring harian dan rapat evaluasi bulanan untuk memastikan target kerja tercapai; serta (4) Pembangunan Budaya Kerja Kolaboratif dan Berintegritas dengan menekankan pada semangat sekaa (gotong royong) khas Tabanan dan zero tolerance terhadap pelanggaran etika.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan studi pustaka, strategi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbagi dalam beberapa aspek, yaitu kepemimpinan, peningkatan kompetensi, pemberian motivasi, serta penguatan budaya kerja organisasi. Dalam pembahasannya, strategi-strategi tersebut terbukti efektif meningkatkan kinerja PNS karena memenuhi prinsip keberlanjutan dan keterukuran. Pendekatan peningkatan kompetensi yang berbasis kebutuhan langsung menjawab tantangan teknis di lapangan, seperti penanganan sampah di kawasan pariwisata. Sistem reward and punishment yang jelas telah memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dan disiplin. Namun, penelitian juga mengungkap kendala, yaitu keterbatasan anggaran untuk reward yang bersifat materiil dan resistensi dari sebagian kecil pegawai senior terhadap perubahan sistem kerja yang lebih akuntabel.

Selain itu, efektivitas pengawasan terkadang terhambat oleh luasnya wilayah dan variasi tugas lapangan. Secara keseluruhan, keberhasilan strategi ini sangat bergantung pada konsistensi kepemimpinan dan komitmen kolektif. Kepala

Dinas berperan tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai change agent yang membangun ekosistem kerja berorientasi pada hasil dan pelayanan publik di sektor lingkungan hidup. Untuk pengembangan ke depan, diperlukan inovasi dalam sistem penilaian kinerja yang lebih objektif serta penguatan aspek pengawasan berbasis teknologi untuk mengatasi kendala geografis di Kabupaten Tabanan.

**Tabel 4.1. Jadwal Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan Dalam Meningkatkan Kinerja Pns**

Frekuensi	Kegiatan / Strategi	Tujuan / Deskripsi	Penanggung Jawab/Pendamping
Harian	Morning Briefing & Round Check (Putaran Cepat)	Memantau kehadiran, menyampaikan info singkat, dan memastikan kesiapan kerja tim di lapangan.	Sekretaris Dinas, Kabid
	Pengawasan dan Monitoring Lapangan (Sampling)	Inspeksi mendadak ke lokasi kerja (TPA, pengambilan sampel air, proyek) untuk memastikan prosedur diikuti dan mendengar langsung kendala di lapangan.	Tim Pengawas Internal, Kabid Teknis
Mingguan	Rapat Koordinasi Pimpinan (Setiap Senin)	Mengevaluasi capaian minggu sebelumnya, mendistribusikan tugas prioritas minggu ini, dan menyelesaikan hambatan koordinasi antar bidang.	Seluruh Kepala Bidang, Sekretaris
	Konseling & Bimbingan Informal	Membuka waktu untuk mendengarkan keluhan, aspirasi, atau memberikan arahan personal kepada pegawai yang membutuhkan.	
Bulanan	Rapat	Menganalisis indikator	Seluruh Kepala

Frekuensi	Kegiatan / Strategi	Tujuan / Deskripsi	Penanggung Jawab/Pendamping
	Evaluasi Kinerja Bulanan	kinerja utama (IKU) per bidang, membahas pencapaian dan penyimpangan, serta menetapkan tindak lanjut perbaikan.	Bidang, Tim Penilai Kinerja
	Pemberian Reward & Punishment (Berdasarkan Hasil Evaluasi)	Mengumumkan dan menyerahkan penghargaan (mis: "Pegawai Teladan Bulanan") serta memberikan sanksi administratif sesuai peraturan.	Bagian Kepegawaian, Sekretaris
Tahunan	Penyusunan & Sosialisasi Rencana Kerja (Renja) dan Target Kinerja	Menetapkan target tahunan yang SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) bersama seluruh jajaran dan memastikan pemahaman yang sama.	Seluruh Kepala Bidang
	Assessment Kebutuhan Pelatihan & Penyusunan Program Diklat	Mengidentifikasi gap kompetensi berdasarkan evaluasi tahunan dan menyusun program pelatihan/pengembangan untuk tahun depan.	Bagian Kepegawaian, Tim Pengembangan SDM

Sumber data: Kantor Dinas Lingkungan Hidup

#### Dampak Strategi Terhadap Kinerja PNS

Implementasi strategi-strategi di atas terbukti berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan, yang ditunjukkan melalui: Peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja, Peningkatan kualitas laporan kegiatan dan pelayanan public, Meningkatnya partisipasi pegawai dalam program-program lingkungan, Capaian target kinerja dinas secara keseluruhan yang lebih optimal. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen strategis sektor publik yang dikemukakan oleh Bryson (2004), di mana strategi yang tepat dapat membawa organisasi publik pada pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

#### **4.2.Faktor-Faktor Yang Menghambat Strategi Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan.**

Dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kepala Dinas memegang peran kunci dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi manajerial. Namun, pelaksanaan strategi tersebut di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan menghadapi sejumlah kendala yang saling berkaitan. Pertama, keterbatasan anggaran menjadi faktor utama penghambat, di mana dana operasional yang tidak memadai membatasi pelaksanaan program pelatihan, pengadaan sarana kerja, dan pemberian insentif, sehingga berdampak pada motivasi dan pengembangan kompetensi pegawai. Kedua, secara internal, masih ditemukan ketidaksesuaian kualifikasi dan kompetensi PNS dengan bidang tugasnya, yang memperlambat pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target organisasi. Ketiga, pemanfaatan teknologi informasi yang belum optimal mengurangi efektivitas dan efisiensi kerja, khususnya dalam proses administrasi, pelaporan, dan pemantauan kinerja. Keempat, faktor perilaku pegawai juga menjadi tantangan, seperti sikap kurang proaktif, tingkat disiplin yang rendah, dan minimnya inovasi, yang antara lain dipicu oleh sistem penghargaan dan pengembangan karier yang belum maksimal.

Hal ini dipertegas oleh pernyataan Bapak I Kadek Anom Dwi Paramita (Kabid Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan) dalam wawancara tanggal 2 April 2025, yang menyoroti masih adanya pegawai yang sering tidak masuk atau terlambat tanpa alasan jelas, sehingga memerlukan pembinaan ketat, pengecekan kehadiran harian, dan penerapan sanksi untuk membangun disiplin kerja. Kelima, prosedur birokrasi yang kaku dan berbelit-belit turut menghambat, menyebabkan penundaan dalam pengambilan keputusan strategis, terutama terkait pengadaan, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Secara keseluruhan, hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja tidak hanya terhambat oleh faktor internal sumber daya manusia, tetapi juga oleh aspek sistemik seperti birokrasi, sumber daya, dan dukungan kelembagaan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kolaboratif dan terintegrasi antara Kepala Dinas,

pemerintah daerah, dan instansi terkait untuk mengatasi tantangan tersebut secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, faktor-faktor penghambat ini saling berkaitan dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang mendukung optimalisasi kinerja. Keterbatasan anggaran membatasi perbaikan SDM dan teknologi, sementara birokrasi yang lamban memperparah dampak dari kedua hal tersebut, dan pada akhirnya berujung pada menurunnya semangat serta disiplin kerja sebagian pegawai. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja tidak akan efektif jika hanya menitikberatkan pada satu aspek, melainkan memerlukan pendekatan terpadu yang menyentuh akar permasalahan di semua lini secara simultan.

## **5. Penutup Dan Saran/ Rekomendasi**

### **5.1.Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa upaya Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melibatkan serangkaian strategi yang berfokus pada aspek pengawasan, pembinaan, dan pengembangan. Strategi tersebut diwujudkan melalui peningkatan disiplin kerja dengan penegakan aturan dan pengawasan kehadiran, peningkatan kompetensi melalui pelatihan teknis dan non-teknis, serta upaya memotivasi pegawai meski dengan insentif material yang terbatas. Namun, efektivitas implementasi strategi-strategi ini menghadapi berbagai kendala kompleks. Faktor penghambat utama meliputi keterbatasan anggaran yang membelenggu program pengembangan, kesenjangan kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi yang belum optimal, rendahnya disiplin dan motivasi kerja sebagian pegawai, serta birokrasi internal yang kaku dan berbelit. Hambatan-hambatan ini saling terkait dan menciptakan siklus yang menghambat percepatan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan kinerja PNS di dinas ini tidak hanya bergantung pada kepemimpinan dan strategi Kepala Dinas, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dukungan sistemik, sumber daya, dan komitmen kolektif seluruh unsur dalam organisasi.

### **5.2. Saran /Rekomendasi**

Untuk mengatasi hambatan dan mengoptimalkan strategi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil, diperlukan langkah-langkah komprehensif dan kolaboratif. Pertama, kepada Kepala Dinas dan Pimpinan, disarankan untuk: (1) memperkuat aspek kepemimpinan transformasional dengan menjadi teladan dalam kedisiplinan dan etos kerja, (2) mengoptimalkan pembinaan berjenjang dan pendampingan intensif untuk mengatasi kesenjangan kompetensi, (3) menciptakan sistem penghargaan (reward) non-material yang inovatif, seperti pengakuan, peluang menjadi narasumber, atau kesempatan pengembangan berbasis prestasi, serta (4) memperjuangkan dan mengajukan proposal anggaran yang lebih realistik dan berdampak langsung pada pengembangan SDM kepada pemerintah daerah. Kedua, kepada Pemerintah Kabupaten Tabanan, disarankan untuk: (1) mereview dan menyederhanakan prosedur birokrasi yang menghambat inovasi dan kecepatan layanan di tingkat dinas, (2) mengalokasikan anggaran yang memadai dan berkelanjutan khusus untuk program peningkatan kapasitas, pengadaan teknologi pendukung, dan sistem insentif yang berkeadilan, serta (3) mendukung percepatan transformasi digital di seluruh dinas untuk meningkatkan efisiensi. Ketiga, kepada Pegawai Negeri Sipil, diharapkan untuk: (1) meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab diri sebagai pelayan publik dengan menjaga kedisiplinan dan proaktivitas, (2) memanfaatkan setiap kesempatan pelatihan dan pengembangan diri yang disediakan, serta (3) mendukung penuh kebijakan dan inisiatif pimpinan dalam rangka membangun kinerja kolektif yang lebih baik.

## **Daftar Pustaka**

- Adnyani, N. K. S., & Riana, I. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(1), 1-12.
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). Statistik Pegawai Negeri Sipil. Diakses pada 24 Oktober 2023, dari <https://www.bkn.go.id/statistik-pns/>
- Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. (2023). Profil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Diakses pada 24 Oktober 2023, dari <https://dlh.tabanankab.go.id/>

- Elmonika. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Sektor Publik: Teori dan Aplikasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kartika, N. M. D., & Sapta, I. K. S. (2020). Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 145-158.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). *Modul Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Perda nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan
- Perda Tabanan Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2016 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2017
- Pratama, I. G. B., & Subaedi, S. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pengembangan Kompetensi dan Pemberdayaan. *Jurnal Borneo Administrator*, 18(1), 77-94.
- Putra, I. G. A. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan (Tesis Magister Tidak Diterbitkan). Universitas Udayana, Denpasar.
- Rivai, V., & Basri, A. F. (2019). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputra, K. A. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tabanan (Disertasi Doktor Tidak Diterbitkan). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sari, N. P. R., & Utama, I. W. M. (2019). Implementasi Sistem Reward and Punishment dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Public Policy and Management Review*, 3(1), 1-10.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Wibawa, I. M. A., & Suryani, N. K. (2020). Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 567-585.