

Determinan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor DLHK Kabupaten Mamuju)

Muh. Ferils

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju

Email: muh.ferils89@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini diselenggarakan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju, dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik itu secara parsial, simultan, serta korelasi paling dominannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode survei, dengan alat bantu kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, responden penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia yang berstatus Pegawai Negeri Sipil 44 orang dan 10 Orang Pegawai Dengan Perjanjian Kerja, dengan jumlah 54 responden. Pengelolaan data menggunakan SPSS, teknik pengolahan datanya pertama menguji kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, alat analisis yang digunakan regresi linear berganda, selanjutnya untuk menguji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta untuk mengetahui kontribusi korelasinya menggunakan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi baik itu secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya nilai kontribusi korelasi iklim organisasi sebesar 23,6% dan budaya organisasi sebesar 31,8 artinya budaya organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Iklim Organisasi; Budaya Organisasi

Determinants of Employee Performance in View of Organizational Climate and Organizational Culture (Case Study at the Mamuju District Environmental and Hygiene Service)

Abstract

This research was conducted at the Department of Environment and Hygiene in Mamuju Regency, with the aim of knowing the influence of organizational climate and organizational culture on employee performance, both partially and simultaneously, as well as the most dominant correlation. This study uses a quantitative survey method approach, with a questionnaire tool distributed to respondents. Sampling used saturated sampling technique, the respondents of this study were all human resources with the status of 44 Civil Servants and 10 Employees with Employment Agreements, with a total of 54 respondents. Data management uses SPSS, the first data processing technique tests the quality of the research instrument using validity and reliability tests, the analytical tool used multiple linear regression, then to test the hypothesis using a partial test (t test), simultaneous test (F test), and to find out contribution correlation using the coefficient of determination (R^2). The results of this study prove that organizational climate and organizational culture both partially and simultaneously have a significant influence on employee performance, then the correlation contribution value of organizational climate is 23.6% and organizational culture is 31.8 meaning that organizational culture is more dominant in influencing improvement the performance of the employees of the Mamuju Regency Environmental and Sanitation Office.

Keywords: *Employee Performanc; organizational climate; organizational culture.*

I. PENDAHULUAN

Organisasi itu merupakan wadah, tempat, perkumpulan individu yang memiliki persepsi yang sama atau suatu kesatuan terstruktur yang memungkinkan kelompok mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* untuk kemudian diproses menjadi *output* berupa hal yang dapat meraih terciptanya tujuan organisasi. Beberapa sumber daya tersebut berupa modal atau uang, teknologi sebagai penunjang proses produksi, metode atau strategi untuk beroperasi, serta manusia yang menjadi pemeran utamanya. Diantara berbagai sumber daya dalam suatu organisasi yang memiliki andil terbesar dan yang sangat memengaruhi produktifitas kerja adalah *man power* atau kekuatan manusianya. Mengapa demikian, hal itu Karena manusia berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur serta penggerak artinya berhasil atau tidak berhasilnya pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kekuatan manusianya.

Kesuksesan suatu organisasi tentunya tidak terlepas dari mutu pegawai yang dimilikinya, semakin berkompeten pegawai maka semakin mudah pula mengantarkan organisasi menuju kesuksesan. Dalam suatu organisasi ketika pengelolaan sumber dayanya terstruktur serta terkelola dengan baik, pastinya memiliki efek positif terhadap pencapaian hasil pekerjaan. Untuk menggapai tujuan bersama secara maksimal sangatlah dibutuhkan peranan sumber daya manusia merencanakan kebutuhan organisasi dengan matang, melakukan pengkoordinasian ke seluruh aspek organisasi, mengimplementasikan pelaksanaan pekerjaan dengan terstruktur, serta mengevaluasi proses pelaksanaan aktivitas untuk perbaikan dan pengembangan strategis agar organisasi tetap eksis mencapai visi dan misinya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan individu dan organisasi", Hasibuan (2020:10). Dalam struktur pemerintahan kualifikasi sumber daya manusia dijelaskan melalui "Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara". Dalam undang-undang tersebut menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Fokus pengelolaan sumber daya manusia pada pemerintahan saat ini berorientasi pada pencapaian sasaran kerja atau berbasis kinerja, hal ini terimplementasi melalui "Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil". Pengukuran kinerja dilakukan untuk menilai berhasil tidaknya pelaksanaan program ataupun kebijakan sesuai dengan sasaran kerja yang berorientasi pada pencapaian visi dan misi suatu instansi. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan "hasil pekerjaan dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Artinya Sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerja tersebut.

Salah satu faktor yang kaitannya erat dengan peningkatan kinerja seseorang adalah perasaan yang senang dan rasa memiliki ditempat kerjanya, ketika nyaman dalam bekerja otomatis timbul semangat kerja ketika kita bersemangat dalam bekerja maka akan menimbulkan peningkatan kinerja hal ini dikenal dengan iklim organisasi. Davis & John W (1985) mendefinisikan iklim organisasi "menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya". Dalam rangka pencapaian tujuan instansi pemerintahan sederhananya haruslah tercipta iklim organisasi yang baik sebagai modal utama untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mampu membentuk nilai-nilai karakteristik dari pegawai.

Terciptanya iklim yang baik dalam instansi pemerintahan tentunya akan menimbulkan kebiasaan yang arahnya positif menuju kinerja optimal sebagai dasar pembentukan karakteristik pegawai dalam melakukan pekerjaan. Budaya didalam sebuah organisasi akan mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga memiliki dampak penciptaan prakarsa ketentuan atau norma-norma yang senantiasa bertujuan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah "persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya" Busro (2018:5).

Kinerja yang baik dapat diwujudkan instansi ketika dalam melaksanakan tugas pegawai didukung dengan iklim organisasi yang baik dan juga budaya organisasi yang kuat. Iklim organisasi dan budaya organisasi tentunya tidak bisa dipisahkan satu sama lain hal tersebut dikarenakan keterkaitan kedua aspek ini tentunya sangat dibutuhkan instansi dalam rangka mendongkrak pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat bahwa iklim organisasi yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan dan mempengaruhi sikap dan kinerja pegawai, hal ini dapat diperkuat oleh pendapat Liliweri (2014:302) menyatakan bahwa "iklim organisasi sangat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif, sedangkan budaya organisasi memberikan pola dasar, nilai atau norma yang sudah lama berlaku yang dianut oleh pegawai yang dapat mempengaruhi pola pikir dalam menyelesaikan masalah-masalah demi pencapaian tujuan bersama suatu organisasi". Kehadiran kedua aspek ini tanpa di sadari menjadi suatu kekuatan besar dalam mencapai kinerja, iklim organisasi sebagai pendukung kompetensi pegawai untuk bekerja secara produktif, sedangkan budaya organisasi memiliki fungsi sebagai pemberi pola dasar identitas dalam mengendalikan perilaku para pegawai.

Objek penelitian ini adalah salah satu instansi pemerintahan yang berada dibawah naungan Pemerintah Kabupaten Mamuju yang memiliki tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah pada bidang lingkungan hidup dan kebersihan tepatnya adalah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju. Penelitian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mengetahui peran iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju.

Merujuk hasil survei peneliti, ditemukan informasi pada instansi tersebut iklim organisasi belum sepenuhnya nyaman untuk semua pegawai hal tersebut dikarenakan masih terdapat pelimpahan tanggung jawab pegawai kepada tenaga kontrak, beberapa fasilitas kantor kurang memadai, serta adanya komitmen kerja yang belum sepenuhnya terealisasi, serta kurangnya kerjasama tim dalam bekerja. Kemudian selanjutnya ditemukan pula yang menyebabkan penurunan kinerja faktor budaya organisasi yakni ada beberapa pegawai yang kurang tekun dalam melaksanakan pekerjaan, masih rendahnya kreatifitas dan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Dari fenomena tersebut peneliti mengajukan pertanyaan penelitian:

- (1) Apakah iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju?
- (2) Apakah iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju?
- (3) Variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju?

II. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) dimulai sebelum masa revolusi industri, ketika itu para pengrajin yang tinggal di rumah sudah membangun hubungan dengan orang yang bekerja di tempat usahanya, dan memberi mereka kebutuhan untuk hidup. Puncaknya dimulai pada masa revolusi industri pertengahan abad ke 18 yang bermula dari Inggris dan berkembang di Amerika, melahirkan adanya pabrik skala besar dan tersingkirnya tempat-tempat produksi di perkampungan para pengrajin. produksi industri besar-besaran menyebabkan kebutuhan sumber daya manusia meningkat pada setiap lini industri, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, bertolak dari hal tersebut maka lahirlah konsep MSDM. Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai.

Menurut Raymond A Noe, dkk (2010:5), "Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan". Lebih lanjut Gary Dessler (2013:3), menyatakan "MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, masalah kesehatan dan keselamatan dan keadilan". Sementara Itu Suparyadi, (2015:2) menyatakan "manajemen

sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya". Merujuk pendapat sebelumnya disimpulkan bahwa MSDM merupakan gabungan beberapa kegiatan yang memiliki korelasi keterkaitan mulai dari merencanakan, mengelompokkan, melaksanakan, memotivasi, memengaruhi serta mengendalikan aktivitas-aktivitas kerja seseorang secara sistematis seefektif mungkin, yang berdampak langsung pada sikap, perilaku, dan kinerja pegawai.

2.2 Kinerja Pegawai

Setiap institusi tentunya selalu dituntut untuk memiliki performance yang maksimal. Isu yang membudaya dalam pikiran seseorang ketika diperhadapkan pada suatu birokrasi pemerintahan ialah terkait kinerja. Pengelolaan pegawai pemerintahan baik itu pada tingkat kementerian sampai tingkat daerah, saat ini bisa dikatakan belum terkelola secara optimal, hal tersebut tentunya menjadi pekerjaan rumah buat pemerintah. Tidak terkelolanya SDM secara optimal berdampak pada penurunan kinerja instansi. Suatu organisasi akan berkembang jika anggotanya memiliki kinerja yang baik..

Bangun, (2012:231) "menyebutkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirietment*)". Selanjutnya Taryaman, (2016:130), berpandangan bahwa "kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika". Lebih lanjut Mangkunegara, (2017:67) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Secara sederhana penulis mendefinisikan kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pekerjaan pegawai tergambar dari mutu dan jumlah hasil kerja searah dengan harapan instansi dilakukan dengan penuh komitmen sesuai dengan tugas yang diamanahkan kepadanya dengan memperhatikan durasi waktu tertentu, sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai.

Kinerja hakikatnya terbagi atas kinerja secara mandiri dan kinerja yang diperoleh institusi. kedua hal tersebut tentunya saling berkorelasi dengan batasan hirarki, dari kinerja pegawai yang menghasilkan kinerja institusi, yang melalui beberapa tahapan yakni tahapan perencanaan, tahapan penindakan, tahapan penilaian, serta tahapan perbaikan. Ketika pegawai berkinerja baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja institusinya. sementara itu menurut Wardana dalam Ramadian et al., (2021:25), menyatakan bahwa kinerja itu dipengaruhi oleh tiga faktor yakni faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi), faktor psikologis (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi), faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*).

Pengukuran kinerja pegawai harus dilakukan secara objektif agar tercipta keadilan serta tidak ada yang dirugikan, oleh karena itu dibutuhkan tolak ukur untuk menilai kinerja dari pegawai supaya penilaian yang dilakukan itu adil dan profesional. Menurut Sedarmayanti (2017:222), "Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Mondy, Noe, & Premeaux dalam Sumardjo & Priansa (2018:199), menyatakan indikator kinerja pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, serta kerjasama.

2.3 Iklim Organisasi

Dalam kehidupan sehari-hari kita sering diperhadapkan dengan istilah iklim, biasanya iklim itu sering dikaitkan dengan konteks meteorology yang diartikan sebagai cuaca, suhu, atau hawa. Namun jika dikaitkan dengan pengelolaan organisasi istilah dari iklim ini konteksnya ialah suasana ataupun keadaan yang terjadi dilingkungan organisasi.

Iklim organisasi jika ditinjau pada organisasi pemerintahan tentunya diperhadapkan dengan persepsi dari pegawai mengenai apa yang dirasakan didalam kantor. Menurut Lussier (2005:486), Iklim organisasi adalah "persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya". Lebih lanjut menurut Liliweri (2014:304) iklim organisasi dapat diartikan sebagai "pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan

organisasi". Senada dengan hal itu Stinger dalam Hariani et al., (2019:23) juga mengemukakan pendapat bahwa "iklim organisasi sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang akan menentukan motivasi". Dari beberapa rujukan tersebut disimpulkan bahwa iklim organisasi itu kondisi lingkungan kerja atau atmosfer yang pegawai rasakan saat melakukan pekerjaan, berkaitan dengan pandangan mengenai norma, prinsip, perilaku, serta praktik yang dijalankan dalam organisasi. Iklim ini sangat berhubungan dengan persepsi, hal ini memiliki makna gambaran kondisi iklim berkaitan dengan bagaimana pegawai menginterpretasikan karakteristik yang dihadapi atau terjadi di lingkungan kerja organisasinya.

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku pegawai dan hanya bisa diukur secara tidak langsung melalui persepsi pegawai dalam bekerja. Menurut Stringer dalam Radianto & Sunuharyo, (2017:16) "karakteristik iklim organisasi sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam berperilaku, untuk mengukur iklim organisasi melalui 6 (enam) dimensi yaitu struktur (*structure*), standar-standar (*standards*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*recognition*), dukungan (*support*) serta komitmen (*commitment*).

2.4 Budaya Organisasi

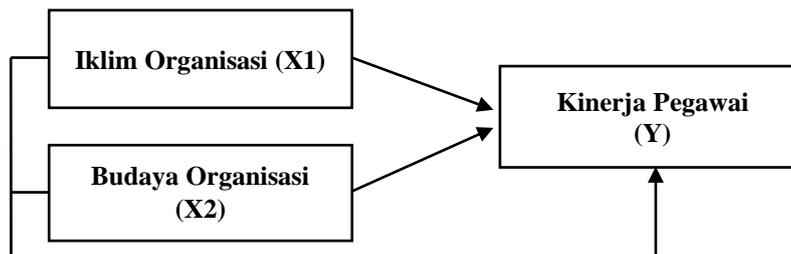
Kata budaya (*culture*) memiliki berbagai makna yang berbeda-beda, budaya setiap orang berbeda dengan orang lain dan budaya akan sulit dijelaskan secara konseptual dan definitif apabila diterapkan dalam organisasi. Setiap organisasi mengembangkan sistem nilai yang mengatur cara berperilaku dan bertindak orang-orang yang ada didalamnya, sistem nilai inilah yang dinamakan sebagai budaya organisasi. Jika dituangkan ke dalam organisasi budaya itu bisa dikatakan sebagai filosofi dasar organisasi yang memuat norma, nilai serta keyakinan bersama sehingga membentuk karakteristik inti tentang sikap kerja dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu elemen terpenting dalam menjalankan organisasi untuk menggapai tujuannya. Pada dasarnya pembangunan budaya organisasi inidi ciptakan oleh pimpinan sebagai penggerak organisasi, karena seorang leader itu memiliki potensi terbesar untuk meletakkan aspek budaya. Semakin banyak pegawai menerima nilai-nilai inti organisasinya dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, berarti semakin kuat budayanya. Menurut Badu & Djafri, (2017:111), budaya organisasi adalah "sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi". sedangkan Gibson, (2018:31) mengungkapkan "budaya organisasi adalah "apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi". Selanjutnya Robbins & Judge, (2018:512) menyatakan bahwa budaya organisasi "menunjukkan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain". Dari beberapa definisi sebelumnya disimpulkan bahwa budaya itu mengandung inti yang teramat penting dalam mengatur perilaku pegawai terkait apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan pegawai. maknanya dapatlah dikatakan budaya sebagai suatu pedoman yang dipakai dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Tosi, Rizzo, Carroll dalam Badu & Djafri, (2017:112), mengatakan bahwa "budaya organisasi dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: (1) pengaruh umum dari luar yang luas, (2) pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat (*societal values*), dan (3) faktor-faktor spesifik dari organisasi, (4) nilai-nilai dari kondisi dominan". Selanjutnya Robbins (2018:294), menyatakan budaya organisasi memiliki fungsi sebagai "pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota- anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas ketimbang kepentingan pribadi atau individu, budaya merupakan perekat sosial yang mampu menyatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai, serta budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai". Untuk mengukur budaya dalam organisasi maka dibutuhkan indicator atau dimensi, adapun indicator budaya organisasi Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:33), yaitu "berinovasi dan pengambilan resiko, perhatian secara mendetail, berorientasi pada pemanfaatan, berorientasi pada orang, berorientasi pada tim, serta keagresifan pegawai".

2.5 Kerangka Berpikir

“Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti” Sugiyono, (2021:95). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian dengan rincian dua variabel bebas (iklim organisasi dan budaya organisasi) dan satu variabel terikat (kinerja pegawai).



2.6 Hipotesis

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian” Sugiyono, (2021:99). Merujuk pada pertanyaan penelitian dan memperhatikan kerangka berpikir, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- (1) Iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju
- (2) Iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju
- (3) Budaya organisasi berpengaruh lebih dominan dari pada iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei, dengan kata lain “mengeksplorasi dan mengklarifikasi fenomena sosial dengan jalan menggambarkan sejumlah variabel yang berhubungan dengan masalah dan variabel yang diamati, lalu menguji hipotesis, memprediksi, serta melihat implikasinya” Sinambela, L.P., & Sinambela S (2021:115).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju, dengan lama penelitian lebih kurang selama 3 bulan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sinambela, L.P., & Sinambela S (2021:158), Populasi adalah “objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan observasi didapat data sumber daya manusia pada objek penelitian 44 Orang Pegawai Negeri Sipil, dan 10 Orang Pegawai Dengan Perjanjian Kerja. Maka jumlah populasi penelitian ini 54 Orang.

Menurut Malhotra dalam Sinambela, L.P., & Sinambela S (2021:160), sampel adalah “subkelompok dari elemen dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam suatu penelitian”. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah sejumlah populasi yang dianggap dapat berkontribusi sesuai dengan ciri-ciri yang dibutuhkan variabel penelitian. penetapan sampel menggunakan teknik Sampiling Jenuh. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah 54 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh literatur berupa informasi yang digunakan dalam penelitian serta mengukur variabel penelitian. Untuk melengkapi proses kegiatan penelitian, diperlukanlah adanya data ataupun informasi akurat. Dalam proses pengumpulan data penulis melakukan observasi serta *survei intersep* yakni “survei dijalankan dengan meminta kesediaan responden meluangkan waktu berpartisipasi sejenak mengisi kuesioner untuk memperoleh data primer

yang dibutuhkan dalam pengolahan data” Sinambela, L.P., & Sinambela S (2021:205).

3.5 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data penelitian suatu hipotesis amat bergantung dengan kualitas instrumen yang dipakai mengumpulkan data. Dalam penelitian ini untuk pengujian kualitas data digunakan dua langkah yakni pengujian validitas data instrumen dan pengujian reliabilitas instrumen.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (r_{hitung} dengan r_{tabel}). Untuk menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 5% yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ butir pernyataan variabel dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ butir pernyataan variabel dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), “Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika koefisien *Cronbach's Alfa* $> 0,60$ variabel dinyatakan reliabel

Jika koefisien *Cronbach's Alfa* $> 0,60$ variabel dinyatakan tidak reliabel

3.6 Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda, Model regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pada regresi berganda variabel independent yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependent, jumlahnya lebih dari satu.

Persamaan regresi berganda: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan : Y = Variabel Dependent

α = Constant

β = Coefficients Regresi

X = Variabel Independent

e = error

3.7 Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2018:179), “Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen”. Pengujian secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan Nilai t_{tabel} . Untuk mengetahui nilai t_{hitung} dengan melihat hasil analisis regresi *coefficients^a*, sedangkan untuk mengetahui nilai t_{tabel} , langkah yang dilakukan adalah menentukan derajat kebebasan atau *degree of freedom*, menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Setelah itu mencari pada tabel distribusi t.

Persamaan rumus $t_{tabel} = a/2 ; N - K - 1$

Keterangan: a = Tingkat Signifikansi

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan pengaruh uji parsial:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dinyatakan berpengaruh parsial

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dinyatakan tidak berpengaruh parsial
Kriteria pengambilan keputusan signifikansi
Jika $sig < 0,05$ dinyatakan signifikan
Jika $sig > 0,05$ dinyatakan tidak signifikan

b. Uji Simultan

Menurut Ghazali (2018:98), “Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat”. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .

Untuk mengetahui nilai F_{hitung} dengan melihat hasil *Analysis Of Variance (ANOVA^a)* pada *output* SPSS. sedangkan untuk mengetahui nilai F_{tabel} , terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan atau *degree of freedom* yakni DF1 (penyebut) dan penentuan DF2 (pembilang) lalu menentukan taraf signifikansinya.

Persamaan rumus F_{tabel} :
 $DF1 = K - 1$
 $DF2 = N - K$

Dimana : N = Jumlah sampel
K = Jumlah variabel

Kriteria pengambilan keputusan tingkat pengaruh simultan:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dinyatakan Berpengaruh Simultan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dinyatakan Tidak Berpengaruh Simultan

Dasar pengambilan keputusan tingkat signifikansi:

Jika $sig < 0,05$ dinyatakan signifikan

Jika $sig > 0,05$ dinyatakan tidak signifikan

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghazali (2018:179), “koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi, dengan kata lain pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen”. Pengujian Koefisien Determinasi Parsial dilakukan dengan tujuan mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Koefisien determinasi parsial menunjukkan variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1, Nilai R^2 yang mendekati 0 mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati 1, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengujian Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} , dengan nilai r_{tabel} . Probabilitas signifikansi yang digunakan pada penelitian ini 5% atau 0,05. Untuk mengetahui nilai r_{hitung} , dengan melihat *Output Pearson Correlation*. Sedangkan untuk mengetahui nilai r_{tabel} , terlebih dahulu yang harus diketahui adalah *Degree of Freedom*.

Persamaan rumus *degree of freedom*:

$$df = N - 2$$

$$df = 54 - 2$$

$$r_{tabel} = 52 \text{ (probabilitas 5\%)} = 0,268$$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil Analisis	Keputusan
Iklim Organisasi (X1)	Pernyataan 1	0.506	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 2	0.771	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 3	0.520	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 4	0.688	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 5	0.585	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 6	0.629	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Budaya Organisasi (X2)	Pernyataan 1	0.573	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 2	0.688	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 3	0.668	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 4	0.602	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 5	0.708	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 6	0.517	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0.628	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 2	0.600	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 3	0.624	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 4	0.555	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 5	0.625	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Pernyataan 6	0.566	0,268	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2023

Merujuk hasil uji validitas tabel 1, peneliti berkesimpulan bahwa semua instrument tiap butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi r_{hitung} Lebih besar dari pada r_{tabel} (0,268). Artinya seluruh instrument yang diajukan memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Analisis	Cronbach's Alpha Standard	Keputusan
Iklim Organisasi (X1)	6 Item	0,674	>	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	6 Item	0,685	>	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	6 Item	0,643	>	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2023

Merujuk hasil pengolahan data tabel 2 terkait uji reliabilitas, peneliti berkesimpulan bahwa semua instrument variabel penelitian, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dibandingkan *cronbach's alpha standard* (0,60), sehingga dinyatakan bahwa semua variabel yang diajukan terbilang handal dan konsisten.

4.3 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Data Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.058	2.614		1.553	.127			
	Iklim Organisasi	.347	.116	.361	2.993	.004	.653	.387	.280
	Budaya Organisasi	.474	.124	.461	3.820	.000	.690	.472	.357

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 terkait koefisien regresi linear berganda luaran dari program IBM SPSS versi 25, diperoleh persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 4,058 + 0,347 (X1) + 0,474 (X2) + e.$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 3, penulis menginterpretasikan sebagai berikut:

- (1) Nilai *constant* kinerja pegawai sebesar 4,058 atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum mendapat pengaruh dari variabel lain. Artinya jika variabel iklim organisasi dan budaya organisasi tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan, maka besarnya kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju adalah 4,058.
- (2) Nilai β_1 (*coefficients regresi*) Iklim Organisasi sebesar 0,347. Menunjukkan iklim organisasi mempunyai pengaruh dengan arah positif terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel iklim organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,347 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.
- (3) Nilai β_2 (*coefficients regresi*) Budaya Organisasi sebesar 0,474. Menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh dengan arah positif terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,474 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

(1) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian secara parsial dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusannya dengan cara membandingkan nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} , taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05.

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{tabel} &= 0,05/2 && ; && 54 - 2 - 1 \\ & && && 0,025 && ; && 51 \\ t_{tabel} &= && && 2,008 \end{aligned}$$

Hasil pengujian hipotesis pertama:

Dilihat dari tabel 3 hasil analisis regresi linear berganda, menunjukkan perolehan nilai *coefficients regresi* Iklim Organisasi (X1) arahnya positif sebesar 0,347. Nilai t_{hitung} 2,993 > t_{tabel} 2,008 dan Sig 0,004 < 0,05. Selanjutnya nilai *coefficients regresi* Budaya Organisasi (X2) arahnya positif sebesar 0,474. Nilai t_{hitung} 3,820 > t_{tabel} 2,008 serta nilai Sig 0,000 < 0,05. Hasil analisis data tersebut disimpulkan bahwa secara parsial iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju. Hasil pengujian tersebut menjawab dan membuktikan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian diterima.

(2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian secara simultan dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel independent dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara serempak (simultan) terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusannya dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05.

$$\begin{aligned} \text{Nilai } F_{tabel}: \text{ df1} &= 3 - 1 = 2 \\ &\text{ df2} = 54 - 3 = 51 \\ F_{tabel} &= 3,179 \end{aligned}$$

Tabel 4. Hasil Analysis Of Variance

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.213	2	118.106	31.676	.000 ^b
	Residual	190.158	51	3.729		
	Total	426.370	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Iklim Organisasi						

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2023

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua:

Dilihat dari tabel 4 hasil *analysis of variance*, menunjukkan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 31,676 > F_{tabel} 3,179, dengan probabilitas sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa secara simultan iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju. Hasil pengujian tersebut menjawab dan membuktikan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian diterima.

(3) Pengujian Hipotesis Paling Dominan (Koefisien Determinasi)

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dengan kata lain menunjukkan besarnya korelasi variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R^2 yang mendekati 0 mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati 1, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Pengujian *Coefficients Determinasi (R^2) Secara Parsial*

<i>Coefficients^a</i>					
Model		Standardized	Correlations	Determinasi	Persentase (%)
		Coefficients			
		Beta		(R^2)	
X1	Iklm Organisasi	0,361	0,653	0,236	23,6
X2	Budaya Organisasi	0,461	0,690	0,318	31,8

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2023

Hasil pengujian hipotesis ketiga:

Dari hasil pengujian *coefficients determinasi (R^2)* secara parsial tabel 5, menunjukkan nilai *coefficients determinasi* variabel (X1) iklim organisasi sebesar 23,6% dan variabel (X2) budaya organisasi sebesar 31,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa “budaya organisasi berpengaruh lebih dominan dari pada iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju”. Hasil pengujian tersebut menjawab dan membuktikan hipotesis Ketiga yang diajukan dalam penelitian diterima.

Tabel 6. Hasil Pengujian *Coefficients Determinasi (R^2) Secara Simultan*

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.537	1.931

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

Sumber: Data primer setelah diolah menggunakan SPSS, 2022

Dari hasil pengujian *coefficients determinasi (R^2)* secara simultan tabel 6, menunjukkan nilai *coefficients determinasi* variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent sebesar 0,554. Artinya korelasi secara serempak antara iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju. terbilang sedang yakni sebesar 55,4%. sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji statistik (uji t, uji F, dan R^2) dalam penelitian ini disimpulkan, Pertama terbukti bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju. Dilihat hasil uji parsial iklim organisasi *coefficients regresi* dengan arah positif sebesar 0,347 nilai t_{hitung} 2,993 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} 2,008 dan nilai signifikansi yang

dihasilkan lebih kecil dari pada 0,05 yakni sebesar 0,004 selanjutnya pada variabel budaya organisasi nilai *coefficients regresi* dengan positif sebesar 0,474 nilai t_{hitung} 3,820 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} 2,008 serta nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari pada 0,05 yakni sebesar 0,000. Kedua terbukti bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju dilihat dari hasil *analysis of variance*, menunjukkan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 31,676 lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} 3,179, dengan probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari pada 0,05 dengan nilai 0,000. Serta yang ketiga terbukti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh lebih dominan dari pada iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju dilihat dari nilai *coefficients determinasi* variabel iklim organisasi sebesar 23,6% dan budaya organisasi sebesar 31,8%.

5.2 Saran

Sebagai output penelitian ini, peneliti memberi saran untuk pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju, Hasil penelitian menyarankan instansi membuat kebijakan organisasi dengan mempertimbangkan dan lebih berpartisipasi untuk menyumbang ide-ide kearah peningkatan kinerja pegawai dengan berkomitmen penuh untuk bekerja. untuk lebih memperhatikan aspek struktur yang berupa penempatan kerja sesuai kapasitas dan pengalaman yang dimiliki pegawai. pegawai lebih memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, saling menghargai setiap potensi yang dimiliki, senantiasa menerima kritik dan saran, memberi peluang dalam hal pengembangan karier pegawai sesuai kompetensi, memiliki komitmen yang kuat, serta yang terpenting pemimpin harus menjadi contoh untuk bawahannya agar tercipta iklim yang baik dalam organisasi dan kemudian menjadi kebiasaan yang membudaya dalam organisasi. selanjutnya penelitian yang diselenggarakan ini masih bersifat umum, karena masih terdapat beberapa faktor atau variabel lain yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Mamuju, maka peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada instansi ini diharapkan meneliti variabel lain yang tidak tertuang dalam penelitian ini serta menggunakan alat analisis lain dalam menganalisis data sehingga data yang dihasilkan lebih akurat, serta untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sama pada objek yang berbeda disarankan menjadikan penelitian ini sebagai rujukan penelitian yang bisa dijadikan referensi penelitian dimasa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Badu, Q. S., & Djafri, N. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Davis, Keith, and Newstrom John W. 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Gary Dessler. 2013. *Human Resource Management - Fifteenth Edition*. New York: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. 2018. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hariani, Mila, Samsul Arifin, and Arif Rahman Putra. 2019. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan." *Global* 3(2): 22–28.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi*. Cetakan 1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lussier, Robert N. 2005. *Human Relations in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noe, Raymond A, John R Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M Wright. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai*

Negeri Sipil.

- Radianto, Ari, and Bambang Swasto Sunuharyo. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PG Kregbet Baru Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 53(1): 14–20.
- Ramadian, Afzil, Mohammad Rizan, and Usep Suhud. 2021. *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*. Malang: Ahlimedia Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2018. *Organizational Behavior (Perilaku Keorganisasian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik Dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumardjo, Mahendro., and Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Cetakan Ke. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Taryaman, Emed. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Press.