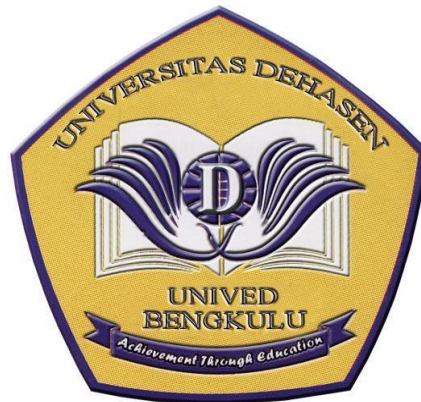


**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA DINAS  
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI  
BENGKULU**

**TESIS**



**Oleh:**

**TIO WICHAKSONO SAPUTRO**

**NPM. 22300003**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU  
2023**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP PRETASI KERJA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN  
KEHUTANAN PROVINSI BENGKULU**

**T E S I S**

Tesis diajukan kepada Universitas Dehasen Bengkulu dalam  
memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

**Magister Manajemen (M.M.)**

**Oleh:**

**TIO WICHAKSONO SAPUTRO**

**NPM. 22300003**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

**2023**

Tesis Oleh **Tio Wichaksono Saputro** ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Bengkulu, 12 Oktober 2023

**Pembimbing Utama,**



**Dr. ANZORI, S.T., M.Si.**

**NIDN. 0014046212**

**Pembimbing Pendamping,**



**Dr. M. KARONA CAHYA SUSENA, SE., M.M**

**NIDN. 0211047001**

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



**Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si.**

**NIDN. 0201128101**

Tesis Olch Tio Wichaksono Saputro ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Hari Sabtu , 18 November 2023.

Bengkulu, 18 November 2023

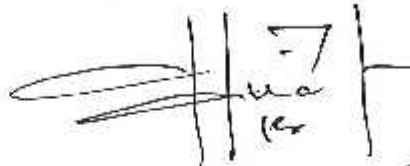
**DEWAN PENGUJI:**

**Ketua,**



**Dr. ANZORI , S.T ., M.Si.**  
**NIDN. 0014046212**

**Sekretaris,**



**Dr. M. KARONA CAHYA SUSEÑA , SE., M.M**  
**NIDN. 0211047001**

**Penguji I,**



**Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si.**  
**NIDN. 0201128101**

**Penguji II,**



**Dr. M. SILKE SACHANOVRISSA, S.Ikom., M.M.**  
**NIDN. 0215118602**

**Mengetahui:**

**Ketua Program Studi Magister Manajemen,**



**Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si.**  
**NIDN. 0201128101**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

*Jangan sedih ketika masalah mulai mendera hidupmu, adukanlah semua masalah hanya kepada Allah SWT, karena hanya Allah SWT sajalah yang dapat memberikan solusi dan jalan keluarnya.*

*Bersyukurlah dengan apa yang Kamu miliki saat ini, karena belum tentu orang lain memilikinya.*

(Penulis)

### **Persembahan**

*Kupersembahkan Tesis ini Pada yang tercinta :*

- *Kedua orang tua ku tercinta yang selalu mengiringi langkahku dengan do'a dan kasih sayang untuk keberhasilanku*
- *Saudara dan keluarga besarku, terima kasih atas bantuan dan dorongannya*
- *Teman-Teman Seperjuangan*
- *Almamater tercinta*
- *Teman-Teman Seperjuangan Pak Benny ,Ibu Resi,Ibu Yenni, Ibu Fitri, Pak Ray, Pak Hendri , Ibu Yohana, Pak Soni , Pak Abdul Kohar , Pak Wiwin Dll Anak Magister Manajemen Angkatan pertama*



UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

---

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS TESIS**

Saya Wichaksono Saputro menyatakan bahwa tesis dengan judul:

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP PRETASI KERJA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN  
KEHUTANAN PROVINSI BENGKULU**

Yang diajukan untuk diuji tanggal 1 November 2023 adalah hasil karya saya sendiri.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan yang saya salin, atau yang saya ambil dari orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisnya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik tesis yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Apabila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU batal saya terima.

Bengkulu, November 2023

Yang membuat pernyataan,



Tio Wichaksono Saputro  
NPM. 22300003



***TUE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, COMMITMENT  
AND JOB SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE AT BENGKULU  
PROVINCE ENVIRONMENT AND FORESTRY SERVICE***

**By:**

***Tlo Wichaksono Saputro<sup>1)</sup> Anzori<sup>2)</sup> and Karona Cahya Susena<sup>2)</sup>***

**ABSTRACT**

*Organizational climate, commitment, and job satisfaction on job performance are a person's awareness and willingness to obey all company regulations and applicable social norms. This view explains a person's willingness to obey the rules that apply without coercion. The purpose of this study was to analyze the organizational climate, commitment, and job satisfaction on job performance at Bengkulu Province Environment and Forestry Service. The sampling method used is Simple Random Sampling with a sample size of 65 people. The analysis method in this research is qualitative analysis. Of the four research indicators, an average value of 264.75 was obtained in the interval 222-273 with the criteria agreeing, meaning that overall, the ASN (employee) at Bengkulu Province Environment and Forestry Service has enforced the organizational climate, commitment, and job satisfaction on job performance well. The organizational climate indicator obtained the highest value, namely a value of 275, which is in the interval 274-325 with the criteria strongly agree, meaning that ASN at Bengkulu Province Environment and Forestry Service has very high work discipline assessed from the organizational climate indicator. The indicator with the lowest value is work performance with a value of 257, which is in the interval 222-273 with agreed criteria.*

***Keywords: Organizational Climate, Commitment, Job Satisfaction, Work Performance, DLHK***

***1) Student***

***2) Supervisors***



# **PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRETASI KERJA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI BENGKULU**

**Oleh:**  
**Tio Wichaksono Saputro<sup>1)</sup> Anzori<sup>2)</sup>**  
**dan Karona Cahya Susena<sup>3)</sup>**

## **RINGKASAN**

Iklim organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku tanpa paksaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis iklim organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu. Metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah sampel 65 orang. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.

Dari empat indikator penelitian diperoleh nilai rata-rata sebesar 264,75 berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju, artinya secara keseluruhan bahwa ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu sudah menegakkan iklim organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dengan baik. Indikator iklim organisasi memperoleh nilai tertinggi yaitu sebesar nilai 275 berada pada interval 274-325 dengan kriteria sangat setuju, artinya ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi dinilai dari indikator iklim organisasi. Indikator dengan nilai terendah adalah prestasi kerja dengan nilai 257 berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Komitmen, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, DLHK

- 1) Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dehasen Bengkulu
- 2) Pembimbing Tesis



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis yang dibuat berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Bengkulu”. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis. Ucapan terima kasih penulis, terutama, kepada:

1. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
2. Bapak Dr. Anzori, S.T., M.Si sebagai Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan umpan balik dan saran dalam berdiskusi serta memotivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.
3. Bapak Karona Cahya Susena, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping yang telah membimbing penulis dalam penulisan tesis.
4. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si. selaku Ketua Penguji dan Ketua Program Studi Magister Manajemen di Universitas Dehasen Bengkulu yang telah memberikan saran untuk meningkatkan kualitas tesis ini.
5. Ibu Dr. M. Silke Sachanovrissa, S.Ikom., M.M. selaku tim penguji tesis yang telah memberikan masukan dalam penulisan tesis untuk penyempurnaan kualitas tesis.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Program Studi Magister Manajemen di Universitas Dehasen Bengkulu yang telah membagikan ilmu kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Staf di Program Studi Magister Manajemen di Universitas Dehasen Bengkulu yang telah memberikan pelayanan akademik dengan baik selama perkuliahan.
8. Keluarga tercinta; terimakasih atas dukungan moril dan energy yang diberikan selama perkuliahan. Akhir kata semoga tesis ini berguna bagi semuanya.

Bengkulu, November 2023

Penulis,

Tio Wichaksono Saputro

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL LENGKAP .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TESIS .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS ILMIAH.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>15</b>
1.1 Latar Belakang .....	19
1.2 Rumusan Masalah .....	21
1.3 Tujuan Penelitian .....	21
1.4 Kegunaan penelitian .....	22
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>23</b>
2.1 Landasan Teori .....	23
2.1.1 Iklim Organisasi.....	23
2.1.2 Dimensi Iklim Organisasi .....	24
2.1.3 Pengukuran Iklim Organisasi .....	26
2.1.3.1 Komitmen .....	28
2.1.3.2 Kepuasan Kerja .....	30
2.1.3.3 Prestasi Kerja .....	31
2.1.4 Faktor –Faktor Prestasi Kerja.....	32
2.1.5 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	33
2.2 Penelitian Terdahulu .....	36

2.3 Kerangka Analisis .....	38
2.4 Hipotesis Penelitian .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
3.1 Desain Penelitian .....	41
3.2 Definisi Operasional .....	42
3.3 Metode Pengambilan Sampel .....	44
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	45
3.5 Metode Analisis .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian .....	49
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	51
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan .....	42
4.1.3 Struktur Organisasi .....	54
4.1.4. Tugas .....	55
4.1.5 Karakteristik Responden .....	58
4.1.6 Persepsi Responden Terhadap Indikator Penelitian .....	64
4.2 Hasil Analisis Instrumen Peneletian .....	66
4.2.1 Validitas .....	66
4.2.2 Realiabilitas .....	67
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	68
4.2.4 Regresi Linier Berganda .....	70
4.2.5 Uji Instrumen .....	72
4.3 Pembahasan .....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian .....	43
Tabel 3.2 Pembagian Jumlah Sampel.....	45
Tabel 3.3 Penilaian Hasil Kuesioner .....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	58
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 4.6 Persepsi Responden Terhadap Iklim Organisasi .....	59
Tabel 4.7 Persepsi Responden Terhadap Komitmen .....	61
Tabel 4.8 Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	63
Tabel 4.9 Persepsi Responden Terhadap Prestasi Kerja .....	64
Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	66
Tabel 4.11 Uji Realiabilatas Instrumen Penelitian.....	67
Tabel 4.12 Hasil Analisis Berganda.....	70
Tabel 4.13 Hasil Determinasi .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji T .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Analisis.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu	55
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	68
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	69

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Hasil Kuesioner yang berhubungan dengan Prestasi Kerja

Lampiran 3. Hasil Kuesioner yang berhubungan dengan Iklim Organisasi

Lampiran 4. Hasil Kuesioner yang berhubungan dengan Komitmen

Lampiran 5. Rekapitulasi Karakteristik Responden

Lampiran 6. Hasil Kuesioner yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja

Lampiran 7. Hasil Koefisien Determinasi

Lampiran 8. Uji F

Lampiran 9. Uji T

Lampiran 10. Surat Keterangan Penelitian





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tidak lepas dari pengaruh sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan, karena organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, telah dibentuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyelenggarakan urusan pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup (urusan wajib tanpa pelayanan dasar) dan Bidang Kehutanan (urusan pilihan) di Provinsi Bengkulu yaitu Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bengkulu. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu merupakan Organisasi Perangkat Daerah penggabungan antara eks Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan Lingkungan Hidup Provinsi Bengkulu dengan SKPD Dinas Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Misi OPD yang membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan dan Tugas Pembantuan bidang Lingkungan Hidup dan bidang Kehutanan, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu menjalankan Visi Gubernur yaitu mewujudkan Bengkulu yang maju, sejahtera, bermartabat, dan berdaya saing tinggi.

Dalam rangka mencapai Visi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu mewujudkan pola pengelolaan sumber daya alam yang berkeadilan dan berkelanjutan. Misi ini dapat dicapai melalui program-program antara lain:

- a. Mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya mineral yang berkelanjutan.
- b. Meningkatkan akses masyarakat terhadap sumberdaya laut; memanfaatkan sumberdaya panas bumi (*geothermal*) untuk memenuhi kebutuhan listrik lokal dan regional.
- c. Pemanfaatan batu bara untuk kebutuhan pembangkit tenaga listrik;
- d. sumberdaya hutan berbasis masyarakat, pengolahan produksi hasil ikutan hutan untuk menciptakan nilai tambah.
- e. Pemanfaatan sumberdaya mineral untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.
- f. Optimalisasi produksi ikan tangkap dan ikan budidaya.

Visi dan Misi Gubernur ini memberikan amanat kepada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu untuk mengawal pengelolaan sumber daya alam yang ada menggunakan prinsip-prinsip kelestarian lingkungan agar pemanfaatan sumber daya alam tersebut berkeadilan dan berkelanjutan.

No	Bidang/Bagian	Jumlah
1.	Sekretariat	42
2.	Bidang 1 (Penataan dan Peningkatan Kapasitas)	37
3.	Bidang 2 (Pengelolaan Sampah, Limbah B3 dan Pengendalian Pencemaran)	30
4.	Bidang 3 (Perencanaan Pemanfaatan Hutan dan KSDAE)	46
5.	Bidang 4 (Pengelolaan DAS dan Pemberdayaan Masyarakat)	31
<b>Jumlah</b>		<b>186</b>

Jumlah Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu sebanyak 186 orang pegawai. Terdiri dari 143 orang pegawai laki-laki dan 43 orang pegawai perempuan. Tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui suatu kerjasama yang baik dari para anggotanya, yang merupakan satu kesatuan. Demikian juga halnya dengan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dapat berjalan dengan lancar apabila setiap pegawai mengetahui tugas pokok, fungsi serta kegiatannya. Tugas dan fungsi pokok setiap pegawai akan tergambar dengan jelas dalam struktur organisasi yang menggambarkan kedudukan sebagai unsur pimpinan, unsur pembantu pimpinan dan unsur pelaksana, sehingga dapat dikatakan bahwa struktur organisasi merupakan perincian bagian aktivitas kerja dan menunjukkan bagaimana tingkatan aktivitas yang berkaitan satu sama lain, sampai tingkat tertentu yang menunjukkan tingkat spesialisasi dari aktivitas kerja.

Penyusunan struktur organisasi hendaklah memperhatikan tujuan dan strategi organisasi, sumber daya manusia yang dimiliki, dan lingkungan yang melingkupi. Menurut Handoko (2014:169), struktur organisasi (desain organisasi), adalah mekanisme-mekanisme formal dengan nama organisasi dikelola. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi.

Salah satu gejala yang amat berpengaruh pada lemahnya stabilitas suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (Grund and Sliwka, 2001).

Akibat yang ditimbulkannya terwujud dalam bentuk-bentuk yang cukup eksrim seperti mogok kerja, kelambanan kerja, serta tingkat keluarnya karyawan yang cukup tinggi.

Hal itu adalah cerminan dimana kepuasan kerja tidak terakomodir secara maasif dalam sebuah organisasi. Sementara kepuasan kerja yang tinggi selalu akan lahir dari pengelolaan organisasi yang baik serta memperhatikan secara benar kebutuhan dasar karyawan. Dalam hal ini tidak saja pada pencapaian target organisasi maupun perusahaan semata akan tetapi juga perhatian penuh bagi terpenuhinya sarat-sarat keutuhan bagi kepuasan karyawan.

Iklim organisasi yang belum menunjang penampilan kerja yang produktif, penyediaan teknologi dan kondisi kerja yang memadai, juga arus komunikasi yang tidak menunjang dalam arti kuantitas dan kualitas, praktik pengambilan keputusan yang tidak selaras dengan jenjang organisasi, dan nilai kesejahteraan tenaga kerja belum diperhatikan secara baik akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Dapat ditegaskan juga bahwa iklim organisasi dapat menjadi elemen penting guna pengukuhan proses belajar-mengajar bagi perilaku kerja, kinerja dan kepuasan kerja, sehingga semakin sesuai dan semakin sehat suatu iklim organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan produktifitas kerja karyawan.

Berhubungan dengan deskripsi teoritik diatas, semakin menarik untuk diteliti ditengah-tengah gejolak konflik kerja dan kerusuhan massa (buruh) yang akhir-akhir ini belum bisa diselesaikan secara baik. Walaupun dalam berbagai media, isu sentral dari ketidakpuasan kerja oleh karyawan lebih didominasi pada soal kompensasi atau gaji, namun perlu ada penelusuran lebih jauh mengenai kualitas iklim organisasi sebagai bagian penting pembentukan persepsi kepuasan kerja di lingkungan internal organisasi. Terutama

pada lembaga pemerintah yang kadangkala berhadapan dengan rasa bosan oleh karena rutinitas yang lemah dalam progresifitas dan improvisasi.

Organisasi dan tata kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu berpedoman pada Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Iklm Organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. ( Robert G. Owens ) 2018 “ Iklim organisasi adalah Kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung , dialami oleh anggota organisasi , memengaruhi perilaku mereka , dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi “.

Menurut, *Davis dan Newstrom* sebagaimana dikutip dalam buku *Komunikasi Organisasi* (2020) karya Irene Silviani , Davis dan Newstrom mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan tempat para pegawai di suatu organisasi komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi ,keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi ,keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

*Mayer dan Allen* mengemukakan bahwa Komitmen organisasi menjadi suatu variabel yang multidimensional yang mempengaruhi perkembangan dari psikologis organisasi, terutama adanya keterkaitan dengan pengaruh iklim organisasi, komitmen dan kepuasan kerja, sementara komitmen mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Komitmen pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima .Afandi (2018:73).

Prestasi Kerja menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan “ Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut . Keberhasilan suatu organisasi dapat di capai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas dari para pegawainya ,dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai di harapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui suatu kerjasama yang baik dari para anggotanya, yang merupakan satu kesatuan. Demikian juga halnya dengan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dapat berjalan dengan lancar apabila setiap pegawai mengetahui tugas pokok, fungsi serta kegiatannya. Tugas dan fungsi pokok setiap pegawai akan tergambar dengan jelas dalam struktur organisasi yang menggambarkan kedudukan sebagai unsur pimpinan, unsur pembantu pimpinan dan unsur pelaksana, sehingga dapat dikatakan bahwa struktur organisasi merupakan perincian bagian



aktivitas kerja dan menunjukkan bagaimana tingkatan aktivitas yang berkaitan satu sama lain, sampai tingkat tertentu yang menunjukkan tingkat spesialisasi dari aktivitas kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu ?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi, komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis disiplin iklim organisasi, komitmen, kepuasan kerja dan prestasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

1. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu
2. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu
4. Menganalisis pengaruh iklim organisasi, komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini dapat memperkaya hasil –hasil penelitian di dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan dengan iklim organisasi, komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja
2. Bagi penelitian selanjutnya, dapat menjadi referensi untuk pembandingan dalam topik penelitian yang sejenis.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sehingga sangat penting suatu organisasi mengelolah sumber daya manusia yang ada dengan baik sesuai dengan kebutuhan agar tercapainya daya saing suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Robbins dan Coulter (2014:7), juga menjelaskan bahwa manajemen adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan dalam sehingga kegiatan mereka sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien.

Sedangkan sumber daya manusia menurut Schuler dalam Sutrisno (2011:4), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Dessler (2011:5), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2013:3), manajemen sumber daya manusia-

SDM (*Human resource-HR management*) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisiensi guna menapai tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Hasibuan (2013:8) juga menjelaskan bahwa ilmu manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan tenaga kerja yang mencakup masalah-masalah (Hasibuan, 2013:15), sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- c. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- d. Memperkirakan keadaan ekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi pada khususnya.
- e. Memonitor dengan cermat undang-undang pemburuhan dan ketidakbijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- f. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- g. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.

- h. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- i. Mengatur pemberhentian dan pesangonnya.

Menurut Desler (2011:4), ada beberapa aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Perencanaan, adalah menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur, menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.
- b. Pengorganisasian, adalah memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang dan komunikasi, mengorganisasikan pekerjaan bawahan.
- c. Penyusunan staf, adalah menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling, kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.
- d. Kepemimpinan, adalah mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.
- e. Pengendalian, adalah menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

### **2.1.2. Prestasi Kerja**

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemuasan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut . Keberhasilan suatu organisasi dapat di capai oleh salah satu

faktanya yaitu kualitas dari para pegawainya , dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegaawai di harapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

### **2.1.3. Iklim Organisasi**

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung , dialami oleh anggota : memengaruhi perilaku mereka dan dapat di lukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi .( wirawan 2016:121). Iklim organisasi sebagai “aconcept describibing the subjective nature or quality of the organizational environment . Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in am appropriate questionnaire . “ (wirawan 20014:121).

Iklim oranisasi merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orng berbeda di dalam organisasi itu.( jhon , 2006). Iklim organisasi adalah suatu sifat atau ciri-ciri yang relatif tetap pada lingkungan internal organisasi dan yang membedakan dengan organisasi lain, sedangkan ciri-ciri tersebut di hasilkan oleh tingkah laku dan kebijaksanaan organisasi dapat di pergunakan untuk menafsirkan organisasi dan sebagai sumber untuk mengarahkan aktivitas pegawai .( lane:2015)

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki banyak definsi . Definsi pertama di kemukakan oleh forehand and Gilmers pada tahun 1964. Yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama ( Toulson & Smith, 1994:455).

Sementara itu menurut Tagiuru dan Livin ( dalam Wirawan 2017) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung , dialami oleh anggota organisasi , mempengaruhi perilaku mereka dan dapat di lukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Amundso ( dalam Martini & Rostiana ,2019 ) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu suatu organisasi karena iklim hanya dapat di rasakan oleh anggota organisasi tersebut , dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang mencul pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup & Kehutan Provinsi Bengkulu.

#### **2.1.3.1. Dimensi Iklim Organisasi**

Dimensi iklim organisasi terdiri dari aspek –aspek sebagai berikut : (Siagian ,2014 :101)

##### **1) Otonomi dan Fleksibilitas**

Artinya pegawai di berikan kewenangan untuk mengambil tindakan atau langkah dalam rangka penyelesaian pekerjaan dan tidak kaku dalam menjalankan peraturan.

##### **1. Menaruh Kepercayaan dan Terbuka**

Artinya pegawai diberikan kepercayaan untuk dapat menyelesaikan perkerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan di berikan kebebasan membicarakan hal-hal yang menyangkut masalah pekerjaan kepada rekan kerja maupun kepada kepala dinas.



## **2. Simpatik dan Memberikan Dukungan**

Artinya pegawai mendapatkan perhatian atas masalah yang di hadapi dalam penyelesaian dan kontribusi yang di berikan mendapatkan tanggapan yang positif dari kepala dinas.

## **3. Jujur dan Menghargai**

Artinya kepala dinas melaksanakan tugasnya dengan memenuhi perjanjian kerja yang di sepakati dan menghargai kemampuan yang di miliki oleh pegawai .

## **4. Kejelasan Tujuan**

Artinya tujuan pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai telah di defenisikan dengan jelas.

## **5. Pekerjaan yang Beresiko**

Artinya pegawai di berikan dorongan untuk tidak merasa takut mempunyai pendapat yang berbeda dengan atasan dalam menerapkn metode kerja yang di anggap lebih efisien .

## **6. Pertumbuhan Kepribadian**

Artinya pegawai di berikan kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan.

### **2.1.3.2. Pengukuran Iklim Organisasi**

Dimensi iklim organisasi adalah unsur , faktor , sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri dari atas beragam jenis sebagai berikut : ( Wirawan , 2017: 131-133)

## **1. Struktur**

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi . struktur tinggi organisasi jika anggota organisasi pekerjaan mereka didefinisikan secara baik . struktur jika mereka merasa tidak ada kejelesan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

## **2. Standar-Standar ( *Standards* )**

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang di miliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik . standar –standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untu kinerja

## **3. Tanggung Jawab ( *Responsibility* )**

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “ bos untuk diri sendiri “ dan tidak memerlukan keputusan dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawaab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa di dorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri . Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak di harapkan.

## **4. Penghargaan ( *Recognition* )**

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa di hargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik . Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan

yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik di beri imbalan secara tidak konsisten.

## **5. Dukungan ( *Supporty* )**

Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya , jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dikungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri .

## **6. Komitmen ( *Commitment* )**

Perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi . Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal . Level rendah komitmen artinya pegawai merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya .

### **2.1.4. Komitmen**

Menurut Jhon Mayer dan Natalie ( Wibowo 2018) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya . Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktifitas dan keterlibatannya. Griffin ( 2016) mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sendiri menjadi anggota sejati organisasi . Sebaliknya seorang individu yang memilih komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar dan mereka tidak ingin melihat dirinyasebagai anggota jangka panjang dari organisasi. Seseorang yang memiliki keinginan yang kuat , kesediaan berusaha demi organisasi, dan keyakinan

dalam organisasi maka ia termasuk anggota yang memiliki komitmen yang tinggi atau berkomitmen dalam satu organisasi atau kelompoknya. Ketika seseorang telah berkomitmen dalam suatu organisasi atau kelompok berarti ia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut. Dan menyamakan langkah untuk menuju suatu tujuan yang sama.

Komitmen dapat di pengaruhi oleh intervensi yang kita tanamkan dalam membentuk hubungan ( Rubult ,1980.1983) Intervensi ini antara lain waktu energi , keterlibatan emosional , pengalaman kebersamaan dan pengorbanan rekan atau anggota yang lainnya.

a) Menurut Trisnantoro (2016) dan Subanegara (2019) , yang mengutip pendapat Meyer dan Allen bahwa komitmen terdiri dari tiga dimensi, yaitu : 1. Komitmen afektif, 2.Komitmen kontinuans 3.Komitmen Normatif

1. Komitmen afektif ( *Affecive Commiment* )

Komitmen yang melibatkan perasaan memiliki dan terlibat dalam organisasi. Penyusunan rencana strategis sangat membutuhkan keterlibatan berbagai pihak , antara lain stakeholders kunci dalam perencanaan strategis . Dalam hal ini diperlukan kepercayaan kuat dari SDM terhadap tujuan organisasi dan nilai-nilainya dan memiliki kesediaan untuk memberikan tenaga atas nama organisasi.

2. Komitmen kontinuans ( *Continuance Commitment* )

Merupakan dimensi komitmen atas dasar biaya yang akan ditanggung oleh karyawan jika meninggalkan organisasi . Pada dimensi ini yang menuntukan komitmen adalah faktor rasional bagi pertimbangan untuk rugi yang di dapat anggota organisasi.

### 3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen yang melibatkan perasaan pegawai untuk tinggal di sebuah organisasi. Dimensi ini melibatkan dedikasi seseorang untuk tinggal dalam sebuah organisasi.

#### 2.1.5. Kepuasan Kerja

As'sad (2002) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja pegawai tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2007), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. *Need Fullfillment* (pemenuhan kebutuhan). Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik). Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Rivai (2003) pada umumnya ada 3 (tiga) teori yang dibicarakan, berikut yang sering dibahas dan digunakan. Teori yang pertama dipelopori oleh Porter (1961), adalah Teori Perbandingan Intrapersonal (*Intrapersonal Comparison Proce*) dikenal juga dengan *Discrepancy Theory*. Teori yang kedua dikemukakan oleh Zalesnik (1958), dan dikembangkan oleh Adams (1963), adalah *Theory Interpersonal Comparison Process* yang dikenal juga sebagai Teori Keadilan atau *Equity Theory*. Teori yang ketiga yaitu teori dua faktor (*Two factor theory*) teori ini dikemukakan oleh Herzberg.

Yang di maksud dengan kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang di peroleh seorang pegawai dari pekerjaannya . kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian kerja yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan , sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Dengan kata lain, Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebaliknnya, yaitu ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada perkerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang . Telah banyak yang melakukan peneliatian terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang sering menunjukkan hubungan erat antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Ketika pegawai merasa puas dalam pekerjaannya ,mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif. Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman pegawai yang dia peroleh dari perkerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan pengalaman ( dalam hal ini tidak terpenuhinya harapan ) , semakin besar pula ketidak puasannya.

### **2.1.6 Faktor – Faktor Prestasi Kerja**

1. Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
2. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang di tetapkan. Biasanya di ukur melalui ketepatan , ketelitian , keterampilan , dan kebersihan hasil kerja.
3. Kendala, yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi , inisiatif, kerajinan , dan kerja sama.
4. Inisiatif, yaitu kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
5. Kerajinan , yaitu kesedian melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.
6. Sikap ,yaitu perilaku pegawai terhadap perusahaan ,atasan , atau temen kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Bengkulu belum pernah ditulis atau diteliti oleh orang lain, jadi penelitian ini baru pertama kali ditulis dan diteliti berdasarkan penelusuran melalui Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas lain dan melalui internet. Akan tetapi ada karya ilmiah yang berkaitan, seperti :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Permasalahan
1.	Ahmad Robi Parukawa	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu Tahun 2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu?</li> <li>2. Apakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Provinsi Bengkulu?</li> <li>3. Apakah Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Provinsi Bengkulu?</li> </ol>
2.	Dicka Ayu Chandra Anjani	Analisis Pengaruh Budaya Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bengkulu Tahun 2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bengkulu?</li> <li>2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bengkulu?</li> <li>3. Apakah budaya kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bengkulu?</li> </ol>
3.	Syafri Yanto	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja</li> </ol>



		Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuk Linggau Tahun 2021	<p>pada pegawai negeri sipil di kota lubuk linggau?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai negeri sipil di kota Lubuk Linggau?</li> <li>3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil di kota Lubuk Linggau?</li> </ol>
4.	Nugroho Setio Budi	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bengkulu Tahun 2021	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja PT. Telkom Akses Bengkulu?</li> <li>2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja PT. Telkom Akses Bengkulu?</li> <li>3. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja PT. Telkom Akses Bengkulu?</li> <li>4. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja PT. Telkom Akses Bengkulu?</li> </ol>
5.	Shonia Rahma Ausri	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Tahun 2022	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?</li> <li>2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel komitmen organisasional pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?</li> <li>3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional pada karyawan</li> </ol>

			Peusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?
6.	Babur Rachman	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kepada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang Tahun 2022	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah ada pengaruh yang signifikan atas iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas ketenagakerjaan dan social kota Malang secara simultan?</li> <li>2. Apakah ada pengaruh yang signifikan atas iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas ketenagakerjaan dan social kota Malang secara parsial?</li> <li>3. Variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas ketenagakerjaan dan social kota Malang?</li> </ol>

Berdasarkan dari hasil karya ilmiah tersebut dengan rumusan masalah yang berbeda dengan karya tulis ilmiah yang akan ditulis dan diteliti, maka dari penelitian ini murni ide, gagasan dan pemikiran peneliti sendiri. Perbedaan Tesis ini dengan Tesis yang di teliti oleh Ahmad Robi Parukawa terletak pada isi karena tesis yang ia teliti adalah untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu. Sedangkan tesis yang akan diteliti oleh peneliti adalah Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Tesis yang akan diteliti oleh peneliti ini juga berbeda dengan tesis yang diteliti oleh Dicka Ayu Chandra Anjani, perbedaannya yaitu tesis yang diteliti oleh Dicka ini merupakan penelitian Analisis Pengaruh Budaya Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Bengkulu. Sedangkan tesis yang akan diteliti

tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Tesis yang akan diteliti oleh peneliti ini juga berbeda dengan tesis yang diteliti oleh Syafri Yanto, perbedaannya yaitu tesis yang diteliti oleh Syafri ini merupakan penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuk Linggau. Sedangkan tesis yang akan diteliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Tesis yang akan diteliti oleh peneliti ini juga berbeda dengan tesis yang diteliti oleh Nugroho Setia Budi, perbedaannya yaitu tesis yang diteliti oleh Nugroho ini merupakan penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bengkulu. Sedangkan tesis yang akan diteliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

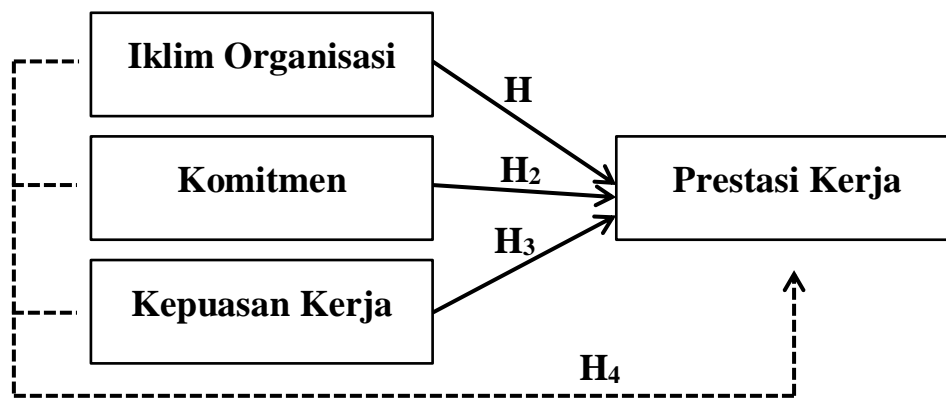
Tesis yang akan diteliti oleh peneliti ini juga berbeda dengan tesis yang diteliti oleh Shonia Rahma Ausri, perbedaannya yaitu tesis yang diteliti oleh Shonia ini merupakan penelitian Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sedangkan tesis yang akan diteliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Tesis yang akan diteliti oleh peneliti ini juga berbeda dengan tesis yang diteliti oleh Babur Rachman, perbedaannya yaitu tesis yang diteliti oleh Babur ini merupakan penelitian Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kepada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang. Sedangkan tesis yang akan diteliti tentang

Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

### 2.3 Kerangka Analisis

Untuk mempermudah dalam penelitian dan sesuai dengan permasalahan yang diangkat, maka perlu disusun kerangka analisis yang menunjukkan tahapan dalam penelitian, seperti pada gambar 1.



Sumber: Sugiyono ,( 2019)

Gambar 2.1 Kerangka Analisis

- Keterangan :
- H1 : Iklim Organisasi
  - H2 : Komitmen
  - H3 : Kepuasan Kerja
  - H4 : Prestasi Kerja
  - : Parsial
  - > : Simultan

Kerangka analisis di atas menjelaskan bahwa empat indikator disiplin kerja ASN akan dijadikan acuan dalam penyusunan kuesioner yang akan diisi oleh pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil kuesioner tersebut akan dianalisis sehingga diketahui disiplin kerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.( Sugiyono 2019)

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang hendak di bahas melalui penelitian. Hipotesis pada dasarnya adalah suatu anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Berdasarkan uraian konsep teori dan hasil-hasil penelitian terhadulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Teori iklim organisasi yang digunakan menurut Amundso (Dalam Martini & Rostiana, 2019) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu suatu organisasi karena iklim hanya dapat di rasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang mencul.

H1 : Diduga variabel Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

### 2. Pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja

Teori komitmen yang digunakan menurut ( Rubult ,1980.1983 ) komitmen dapat di pengaruhi oleh intervensi yang kita tanamkan dalam membentuk hubungan, Intervensi ini antara lain waktu energi, keterlibatan emosional, pengalaman kebersamaan dan pengorbanan rekan atau anggota yang lainnya.

H2 : Diduga variabel Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Teori kepuasan kerja yang digunakan menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2007), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetic.

H3 : Diduga variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

#### 4. Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Teori Iklim Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemuasan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja kerja pegawai tersebut

H4 : Diduga variabel Iklim Organisasi, Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengolahan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2016:9).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Adapun definisi operasional sebagai berikut:

1. Iklim organisasi adalah suatu kesadaran atau kesediaan ASN Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu untuk mentaati semua peraturan disiplin yang berlaku.
2. Komitmen adalah indikator disiplin kerja ASN Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dengan mengukur ketaatan pegawai untuk datang ke kantor sesuai dengan peraturan jam kerja.
3. Kepuasan kerja adalah indikator disiplin kerja ASN Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dengan mengukur ketaatan pegawai pada peraturan kerja yang berlaku.
4. Prestasi kerja adalah indikator disiplin kerja ASN Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dengan mengukur ketaatan pegawai pada standar kerja yang berlaku.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1	Iklm Organisasi	Variabel Iklm Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengetahui jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan Mematuhi Peraturan yang ditetapkan</li> <li>• Pekerjaan di dinas lingkungan hidup dan kehutan ini memiliki standar tinggi tanggung jawab</li> <li>• Menggunakan waktu kerja dengan baik.</li> <li>• Mendapat dukungan dari rekan – rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.</li> <li>• Mengetahui tujuan yang ingin di capai oleh dinas lingkungan hidup dan kehutan .</li> </ul>	Wirawan 2013
2	Komitmen	Variabel Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa sangat bahagia bekerja di dinas lingkungan hidup dan kehutan ini.</li> <li>• Merasa menjadi bagian dari dinas lingkungan hidup dan kehutan ini.</li> <li>• Sulit mendapat pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti saat ini.</li> <li>• Dinas lingkungan hidup dan kehutan ini layak menerima kesetiaan saya.</li> <li>• Dalam menyelesaikan pekerjaan tidak melalaikan aturan yang berlaku.</li> </ul>	Allen dan Meyer (1996)
3	Kepuasan Kerja	Variabel Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan.</li> <li>• Mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan.</li> <li>• Di berikan kebebasan dalam menyusun jadwal pekerjaan saya.</li> <li>• Menyelesaikan perkerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku.</li> <li>• Gaji yang di terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.</li> </ul>	Smith , et al. (1969)
4	Prestasi Kerja	Variabel Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengerjakan setiap pekerjaan yang di berikan dengan sungguh-sungguh.</li> <li>• Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.</li> <li>• Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana perkerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.</li> <li>• Teliti dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>• Dating dan pulang kerja tepat waktu.</li> </ul>	Smith , et al. (1969)



### 3.3 Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek itu (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu sebanyak 186 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2017:81).

Jumlah sampel yang diambil dari populasi yaitu jumlah ASN Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu yang berjumlah 186 orang ASN, dengan perhitungan menurut Notoadmojo (2017:118), sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan di atas bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 186 orang ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu yang diambil pada setiap bagian atau bidang. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan *SPSS*. Menurut Sugiyono (2013:82), *Regresi berganda* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Berikut ini pembagian jumlah sampel yang diambil pada masing-masing bidang atau bagian, seperti pada pada tabel 3.2

Tabel 3.2 Pembagian Jumlah Sampel

No	Bidang/Bagian	Jumlah ASN	Populasi
1.	Sekretariat	42	15
2.	Bidang 1 (Penataan dan Peningkatan Kapasitas)	37	10
3.	Bidang 2 (Pengelolaan Sampah, Limbah B3 dan Pengendalian Pencemaran)	30	10
4.	Bidang 3 (Perencanaan Pemanfaatan Hutan dan KSDAE)	46	20
5.	Bidang 4 (Pengelolaan DAS dan Pemberdayaan Masyarakat)	31	10
<b>Jumlah</b>		<b>186</b>	<b>65</b>

Populasi = N

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, 2020 Menurut

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \\
 &= \frac{186}{1 + 186 \cdot (0,05)^2} \\
 &= \frac{186}{1 + 186 \cdot 0,025} \\
 &= \frac{186}{1 + 4,65} \\
 &= \frac{186}{5,65} \\
 &= 32,92
 \end{aligned}$$

Jumlah responden dibulatkan = 65 responden

### 3. 4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yaitu penyebaran angket kuesioner tertutup berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditujukan kepada ASN Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun berjenjang berdasarkan skala pengukuran likert (Sugiyono, 2017:14), dan 5 skala likert dengan penilaian seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 3.3 Penilaian Hasil Kuesioner

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono ,(2017:14)

### 3. 5 Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Menurut Kriyantono (2018:69), analisis kualitatif suatu analisis yang membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta atau sifat-sifat objek tertentu. Dalam hal ini, peneliti berusaha menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi atau situasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin ASN Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu. Analisis ini dilakukan dengan mendeskripsikan dan atau menjelaskan fakta penelitian dengan menggunakan analisis Regresi berganda.

- 1.) **Uji Normalitas**, Menurut Malhotra model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini untuk menguji nilai residual digunakan uji one sample kolmogorv-Smirnov dengan mengorelasikan nilai residual (Unstandarized residual) dari masing-masing variabel yang menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.
- 2.) **Uji Reliabilitas** penelitian disamping harus valid juga harus handal (reliable) Menurut Malhotra reliabel yaitu: “ Reliability refers to the extent to which a scale produces consistent results if repeated measurements are made on the characteristic.” Keandalan mengacu pada sejauh mana skala menghasilkan hasil yang konsisten terhadap pengukuran ulang yang di buat pada karakteristik . Menurut Imam Ghazili reliabilitas di ukur dengan menggunakan Cronbach`s Alpha (a) dimana hasil yang menunjukkan diatas 0,60 dapat di katakan reliabel. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:
  1. Jika nilai cronbach`s alpha  $> 0,6$  maka instrumen penelitian reliabel .
  2. Jika nilai cronbach`s alpha  $> 0,6$  maka instrumen penelitian tidak reliabel
- 3.) **Uji Validitas**, Menurut Ghazali ( 2015) validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir suatu daftar ( struktur) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel .Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu variabel tertentu . Validitas adalah ukuran untuk menunjukkan tingkat kevaliditasan suatu instrumen ,suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di ukur. Uji Validitas di lakukan dengan membandikan nilai hitung dengan tabel .Dengan membandingkan nilai hitung dari hasil output ( Corrected Item- Total Correlation )

dengan tabel , jika hitung lebih kecil dari pada tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid ( Ghozali 2015).

Analisis Regresi berganda adalah untuk mengetahui tingkat variabel secara kualitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat diperkirakan dengan malakukan interpretasi angka kefesien regsi partian a. Regresi berganda, di gunakan untuk mengetahui iklim organisasi (X1) ,komitmen (X2) dan kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

**Di mana :**

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Keofisien Variabel X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Keofisien Variabel X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> = Keofisien Variabel X<sub>3</sub>

X<sub>1</sub> = Variabel pengaruh iklim organisasi

X<sub>2</sub> = Variabel pengaruh komitmen

X<sub>3</sub> = Variabel pengaruh kepuasan kerja

Y = Variabel prestasi kerja

Utuk mengukur besarnya persentase pengaruh iklim organisasi ( X1) , komitmen (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap prestasi kerja ( Y) di gunakan alat analisis koesfisien determinasi. Untuk menguji pengaruh iklim organisasi (X1) , komitmen (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) secara keseluruhan (simultan ), di gunakan uji F .Cara pengujian kan adalah menbandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat keyakinan 95 % atau alpa = 0.05.

- A. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ,maka iklim organisasi (X1) ,komitmen (X2) dan kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y)
- B. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ,maka iklim organisasi (X1) ,komitmen (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y)
- C. Untuk menguji hipotesis apakah iklim organisasi (X1) ,komitmen (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) digunakan uji t (t-test). cara pengujian adalah membandingkan nilai probabilitas t hitung pada tingkat keyakinan 95 % atau  $\alpha = 0.05$ .
- D. Apabila probabilitas t hitung  $t_{hitung} > 0,05$ , artinya secara parsial yaitu masing-masing variabel iklim organisasi (X1) ,komitmen (X2) dan kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) Apabila probabilitas t hitung  $t_{hitung} > 0,05$ , artinya secara parsial yaitu masing-masing variabel iklim organisasi (X1) ,komitmen (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y)

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghazali (2013) , uji determinasi ( $R^2$ ) pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB IV

### PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

Hasil penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu yang diperoleh dari penyebaran kuesioner serta informasi yang dikumpulkan selama bulan Agustus sampai Oktober 2023 di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu. Hasil tersebut dapat dijelaskan di dalam bab ini.

Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, telah dibentuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyelenggarakan urusan pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup (urusan wajib tanpa pelayanan dasar) dan Bidang Kehutanan (urusan pilihan) di Provinsi Bengkulu yaitu Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bengkulu. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu merupakan Organisasi Perangkat Daerah penggabungan antara eks Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan Lingkungan Hidup Provinsi Bengkulu dengan SKPD Dinas Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Sebagai OPD yang membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan dan Tugas Pembantuan bidang Lingkungan Hidup dan bidang Kehutanan, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu menjalankan Visi Gubernur terpilih: **“Mewujudkan Bengkulu yang Maju, Sejahtera, Bermartabat, dan Berdaya Saing Tinggi”**.

Dalam rangka mencapai Visi tersebut, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu menjalankan Misi, yaitu mewujudkan pola pengelolaan sumber daya

alam yang berkeadilan dan berkelanjutan, yang sudah memuat masalah lingkungan.

Misi ini dapat dicapai melalui program-program antara lain:

- a. Mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya mineral yang berkelanjutan.
- b. Meningkatkan akses masyarakat terhadap sumberdaya laut; memanfaatkan sumberdaya panas bumi (*geothermal*) untuk memenuhi kebutuhan listrik lokal dan regional.
- c. Pemanfaatan batu bara untuk kebutuhan pembangkit tenaga listrik.
- d. Penciptaan nilai tambah produksi perkebunan.
  - a. Pengelolaan sumberdaya hutan berbasis masyarakat, pengolahan produksi hasil hutan untuk menciptakan nilai tambah.
  - b. Pemanfaatan sumberdaya mineral untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.
  - c. Optimalisasi produksi ikan tangkap dan ikan budidaya.

Visi dan Misi Gubernur ini memberikan amanat kepada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu untuk mengawal pengelolaan sumber daya alam yang ada menggunakan prinsip-prinsip kelestarian lingkungan agar pemanfaatan sumber daya alam tersebut berkeadilan dan berkelanjutan.

#### **4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Sejalan dengan amanat UUD Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa Pemerintah Daerah berwenang untuk mengatur dan mengelola sendiri urusan pemerintahan menurut azas otonomi dan tugas pembantuan. Maka, sebagai konsekuensinya, Pemerintah Provinsi Bengkulu sebagai daerah otonomi mempunyai hak dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri atas dasar kebijakan dan inisiatif pembiayaan serta dilakukan oleh perangkat daerah sendiri, di samping dana dari pemerintah pusat yang telah diatur dalam Undang– undang.



Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan lingkungan hidup serta pengendaliannya sesuai dengan kebijaksanaan Gubernur. Untuk dapat mewujudkan penyelenggaraan otonomi daerah yang benar-benar sehat atau untuk mewujudkan kesesuaian antara prinsip dan praktek penyelenggaraan Otonomi Daerah, maka Pemerintah Provinsi Bengkulu dengan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bengkulu telah menentukan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai salah satu perangkat daerah untuk melaksanakan fungsi lingkungan hidup dan kehutanan dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah yang nyata, dinamis, dan bertanggung jawab.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan**

##### **A. Visi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan**

Terciptanya Perluasan Lapangan Kerja, Perlindungan, Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Sosial. Terwujudnya Provinsi Bengkulu yang asri, lingkungan yang bersih, sehat, nyaman, berkesinambungan melalui peran partisipatif dan akomodatif masyarakat dalam pembangunan serta terwujudnya pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya hutan yang berkesinambungan dan lestari untuk kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

## **B. Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan**

1. Meningkatkan Pelatihan dan Ketrampilan tenaga kerja yang handal dalam menghadapi pasar kerja.
2. Menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha bagi setiapangkatan kerja.
3. Mewujudkan Hubungan Industrial dan lingkungan hidup dalam bekerja.
4. Meningkatkan pengawasan dan pembinaan serta penyuluhan bidang lingkungan hidup dan kehutanan.
5. Mewujudkan tenaga kerja yang sehat dan produktif.
6. Menetapkan sistem informasi bidang lingkungan hidup dan kehutanan.
7. Mendorong dan melibatkan masyarakat dalam program pembangunan melalui perwujudan kebersihan lingkungan, keindahan pengelolaan, dan pemanfaatan sumber daya hutan untuk kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.
8. Terlaksananya penyusunan rencana kerja opd dinas lingkungan hidup dan kehutanan.

## **C. Motto dan Janji Pelayanan**

- a) Motto: Dengan pelayanan cepat, cermat, tertib dan tidak tercela adalah tujuan kami.
- b) Janji: Kami siap memberikan pelayanan prima dan membantu menyelesaikan permasalahan secara cepat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

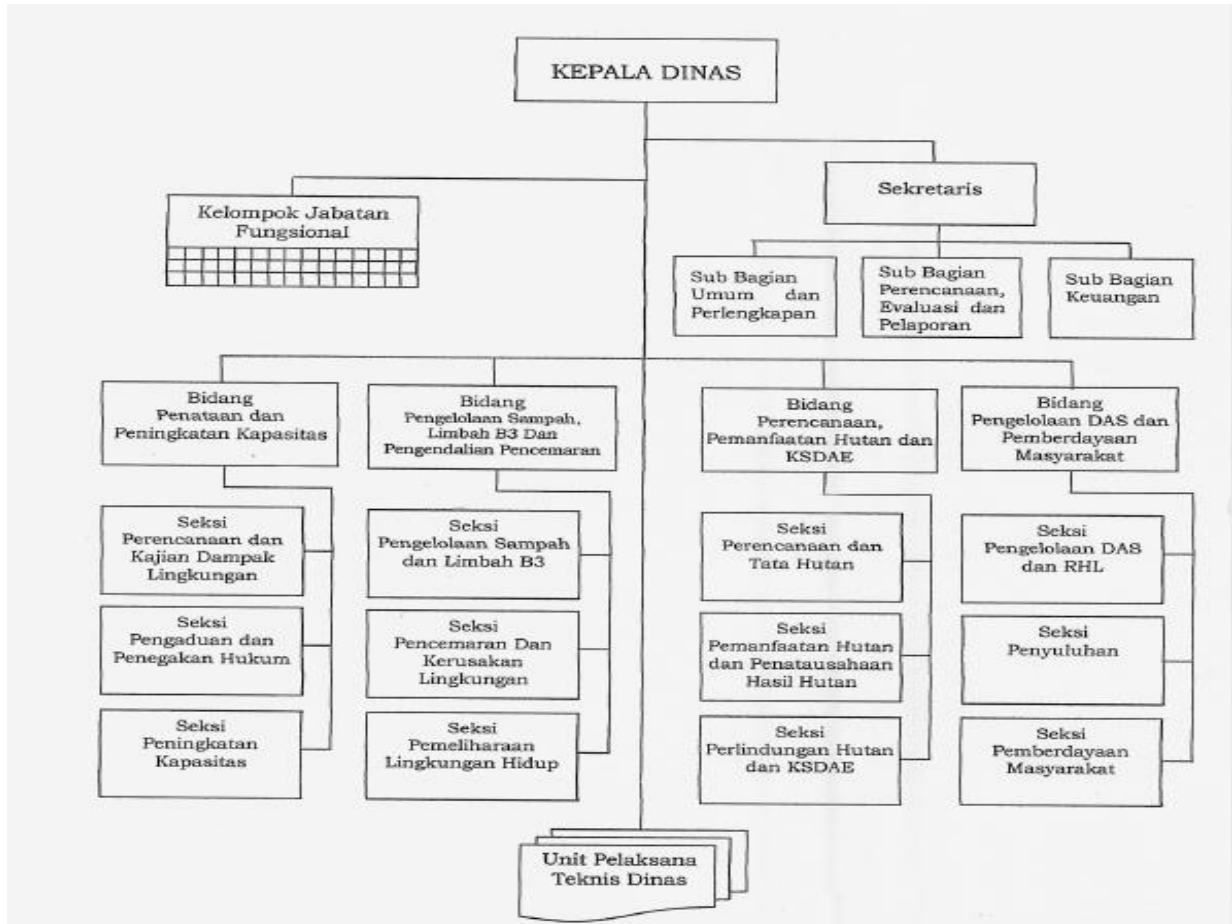
### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui suatu kerjasama yang baik dari para anggotanya, yang merupakan satu kesatuan. Demikian juga halnya dengan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dapat berjalan dengan lancar apabila setiap pegawai mengetahui tugas pokok, fungsi serta kegiatannya. Tugas dan fungsi pokok setiap pegawai akan tergambar dengan jelas dalam struktur organisasi yang

menggambarkan kedudukan sebagai unsur pimpinan, unsur pembantu pimpinan dan unsur pelaksana, sehingga dapat dikatakan bahwa struktur organisasi merupakan perincian bagian aktivitas kerja dan menunjukkan bagaimana tingkatan aktivitas yang berkaitan satu sama lain, sampai tingkat tertentu yang menunjukkan tingkat spesialisasi dari aktivitas kerja.

Penyusunan struktur organisasi hendaklah memperhatikan tujuan dan strategi organisasi, sumber daya manusia yang dimiliki, dan lingkungan yang melingkupi. Menurut Handoko (2014:169), struktur organisasi (desain organisasi), adalah mekanisme-mekanisme formal dengan nama organisasi dikelola. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi.

Organisasi dan tata kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu berpedoman pada Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dengan struktur organisasi seperti pada gambar 3 di bawah ini.



Sumber: Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, 2023

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu

#### 4.1.4 Tugas

Tugas serta tata kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu, sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretaris.
- c. Bidang Penataan dan Peningkatan Kapasitas
- d. Bidang Pengelolaan Sampah, Limbah Bahan Berbahaya Beracun (B3) dan Pengendalian Pencemaran.
- e. Bidang Perencanaan, Pemanfaatan Hutan dan KSDAE

- f. Bidang Pengelolaan DAS dan Pemberdayaan Masyarakat
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

UPTD Pengawasan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas selaku UPTD dalam rangka penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

#### 4.1.5 Karakteristik Responden

Dari hasil kuesioner diperoleh informasi tentang karakteristik 65 orang responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini dan merupakan ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	39	60,00
Perempuan	26	40,00
Jumlah	65	100,00

Sumber: Kuesioner Penelitian, Diolah 2023

Dari tabel 4.1 di atas diketahui bahwa 60,00% sampel dalam penelitian ini adalah laki-laki, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 40,00%. Pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih mayoritas dibandingkan dengan pegawai berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
18 – 35	9	13,85
36 – 45	40	61,54
46 – 55	8	12,31
> 56	8	12,31
Jumlah	65	100,00

Sumber: Kuesioner Penelitian, Diolah 2023

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu memiliki usia rata-rata di bawah 36-45 tahun sebanyak 40 orang atau 61,54%, usia antara 18-35 sebanyak 9 orang atau sebesar 13,85%, usia 46-55 sebanyak 8 orang atau sebesar 12,31% sedangkan di atas 56 sebanyak 8 orang atau 12,31%.

c. Jumlah responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	11	16,92
Diploma	-	-
S1	45	69,23
S2	9	13,85
Jumlah	65	100,00

Sumber: Kuesioner Penelitian, Diolah 2023

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu adalah S1. Dari 65 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini 45 orang atau 69,23% berpendidikan S1, pendidikan SMA sebanyak 11 orang atau sebanyak 16,92%. Sedangkan pendidikan S2 sebanyak 9 orang atau 13,85%. ASN lebih banyak berpendidikan S1 hal ini sesuai dengan formasi penerimaan ASN dengan pendidikan minimal S1.

d. Karakteristik responden berdasarkan golongan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

<b>Golongan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
II	3	4,62
III	59	90,76
	3	4,62
Jumlah	65	100,00

Sumber: Kuesioner Penelitian, Diolah 2023

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan lebih banyak golongan III, yaitu 59 orang atau 90,76% sedangkan golongan II dan golongan IV sebanyak 3 orang atau sebesar 4,62%. Hal ini sesuai dengan pendidikan ASN yaitu S1 sebanyak 45 orang.

e. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

<b>Masa Kerja (tahun)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
0 – 10	26	40,00
11 – 20	18	27,69
21 – 30	12	18,46
>30	9	13,85
Jumlah	65	100,00

Sumber: Kuesioner Penelitian, Diolah 2023

Sesuai dengan usia responden yang lebih didominasi pada usia produktif, begitu juga dengan masa kerja responden lebih banyak dengan masa kerja antara 0-10 tahun sebanyak 40 orang atau 40,00%, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 27,69%. Sedangkan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 18,46%, dan 9 orang dengan masa kerja tertinggi yaitu di atas 31 tahun sebesar 9,46%.

#### 4.1.6 Persepsi Responden Terhadap Indikator Penelitian

Dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 65 ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu sebagai sampel dalam penelitian ini, diketahui persepsi responden terhadap indikator disiplin kerja ASN, sebagai berikut:

a. Persepsi responden terhadap iklim organisasi

Dari hasil kuesioner tentang pernyataan yang berhubungan dengan indikator iklim organisasi, yaitu indikator yang mendasar untuk mengetahui tujuan yang dicapai oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu. Berikut ini persepsi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu tentang iklim organisasi seperti pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel 4.6 Persepsi Responden Terhadap Iklim Organisasi

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Kriteria
	SS	S	CS	TS	STS		
1. Memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan	34	21	10	-	-	284	Sangat Setuju
	170	84	30	-	-		
2. Pekerjaan di DLHK memiliki standar yang tinggi	28	25	12	-	-	276	Sangat Setuju
	140	100	36	-	-		
3. Menggunakan waktu kerja dengan baik	26	22	17	-	-	269	Setuju
	130	88	51	-	-		
4. Mendapat dukungan dari rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari	37	17	11	-	-	286	Sangat Setuju
	185	68	33	-	-		
5. Mengetahui tujuan yang ingin di capai oleh DLHK	22	22	21	-	-	261	Setuju
	110	88	63	-	-		
Rata-Rata						275	Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 2 dan Diolah, 2023



Keterangan:

1. 65 – 117 = Sangat Tidak Setuju
2. 118 – 169 = Tidak Setuju
3. 170 – 221 = Cukup Setuju
4. 222 – 273 = Setuju
5. 274 – 325 = Sangat Setuju

Dari Tabel 4.6 di atas diketahui rata-rata tanggapan responden terhadap indikator iklim organisasi adalah 275 yang berada pada interval 274-325 dengan kriteria sangat setuju. Hasil ini memberi arti bahwa ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dari indikator iklim organisasi memiliki tingkat iklim organisasi yang sangat tinggi.

Indikator iklim organisasi yang memperoleh nilai tertinggi adalah pada pernyataan ke empat yaitu mendapat dukungan dari rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari dengan nilai 286 berada pada interval 274-325 dengan kriteria sangat setuju. Sedangkan indikator yang memperoleh nilai terendah ada pada pernyataan ke lima yaitu mengetahui tujuan yang ingin di capai oleh DLHK dengan nilai sebesar 261 berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju.

b. Persepsi responden terhadap komitmen

Dari hasil kuesioner tentang pernyataan yang berhubungan dengan indikator komitmen, yaitu indikator yang menunjukkan ASN yang disiplin tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan. Berikut ini persepsi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu tentang komitmen seperti pada tabel 10 dibawah ini :

Tabel 4.7 Persepsi Responden Terhadap Komitmen

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Kriteria
	SS	S	CS	TS	STS		
1. Merasa sangat bahagia bekerja di DLHK	22	25	18			264	Setuju
	110	100	54				
2. Menjadi bagian dari DLHK	36	12	17			279	Sangat Setuju
	180	48	51				
3. Sulit mendapat pekerjaan dengan penghasilan yang bagus	24	29	12			272	Setuju
	120	116	36				
4. DLHK layak menerima kesetiaan	21	21	23			258	Setuju
	105	84	69				
5. Dalam menyelesaikan pekerjaan tidak melalaikan aturan yang berlaku	9	38	18			251	Setuju
	45	152	54				
Rata-Rata						265	Setuju

Sumber: Hasil Olah Data , 2023

Keterangan:

1. 65 – 117 = Sangat Tidak Setuju
2. 118 – 169 = Tidak Setuju
3. 170 – 221 = Cukup Setuju
4. 222 – 273 = Setuju
5. 274 – 325 = Sangat Setuju

Dari Tabel 4.7 di atas diketahui rata-rata tanggapan responden terhadap indikator komitmen adalah 265 yang berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju. Hasil ini memberi arti bahwa ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dari indikator komitmen memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi.

Indikator komitmen yang memperoleh nilai tertinggi adalah pada pernyataan ke dua yaitu menjadi bagian dari DLHK dengan nilai 279 berada pada interval 274-325 dengan kriteria sangat setuju. Sedangkan indikator yang memperoleh nilai terendah ada pada pernyataan ke lima yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak melalaikan aturan yang berlaku dengan nilai sebesar 251 berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju.

c. Persepsi responden terhadap kepuasan kerja

Dari hasil kuesioner tentang pernyataan yang berhubungan dengan indikator kepuasan kerja, yaitu indikator yang menunjukkan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan. Berikut ini persepsi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu tentang kepuasan kerja seperti pada tabel 11.

Tabel 4.8 Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Kriteria
	SS	S	CS	TS	STS		
1. Pekerjaan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	31	34	-	-	-	291	Sangat Setuju
	15	13	-	-	-		
2. Mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan	28	25	12	-	-	276	Sangat Setuju
	14	10	36	-	-		
3. Di berikan kebebasan dalam menyusun jadwal pekerjaan	30	34	1	-	-	289	Sangat Setuju
	15	13	3	-	-		
4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku	2	27	35	1	-	225	Setuju
	10	10	10	2	-		
5. Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	-	27	38	-	-	222	Setuju
	-	10	11	-	-		
Rata-Rata						262	Setuju

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Keterangan:

1. 65 – 117 = Sangat Tidak Setuju
2. 118 – 169 = Tidak Setuju
3. 170 – 221 = Cukup Setuju
4. 222 – 273 = Setuju
5. 274 – 325 = Sangat Setuju

Dari Tabel 4.8 di atas diketahui rata-rata tanggapan responden terhadap indikator kepuasan kerja adalah 262 yang berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju. Hasil ini memberi arti bahwa ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dari indikator kepuasan kerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Indikator ketaatan pada standar kerja yang memperoleh nilai tertinggi adalah pada pernyataan pertama yaitu pekerjaan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya dengan nilai 291 berada pada interval 274-325 dengan kriteria sangat setuju. Sedangkan indikator yang memperoleh nilai terendah ada pada pernyataan ke lima yaitu gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan dengan nilai sebesar 222 berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju.

d. Persepsi responden terhadap tingkat prestasi kerja

Dari hasil kuesioner tentang pernyataan yang berhubungan dengan indikator tingkat prestasi kerja, yaitu indikator yang menunjukkan pegawai yang selalu bersungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien, teliti melaksanakan pekerjaan, dan pulang kerja tepat waktu Berikut ini persepsi ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu tentang tingkat prestasi kerja seperti pada table 4.9

Tabel 4.9 Persepsi Responden Terhadap Tingkat Prestasi Kerja

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Kriteria
	SS	ST	CS	TS	ST S		
1. Mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh-sungguh	20	42	3	-	-	277	Sangat Setuju
	100	168	9	-	-		
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	22	24	19	-	-	263	Setuju
	110	96	57	-	-		
3. Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan	9	26	30	-	-	239	Setuju
	45	104	90	-	-		

sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas							
4. Teliti dalam melaksanakan pekerjaan	10	34	21	-	-	249	Setuju
	50	13 6	63	-	-		
5. Daring dan pulang kerja tepat waktu	19	24	22	-	-	257	Setuju
	95	96	66	-	-		
Rata-Rata						257	Setuju

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Keterangan:

1. 65 – 117 = Sangat Tidak Setuju
2. 118 – 169 = Tidak Setuju
3. 170 – 221 = Cukup Setuju
4. 222 – 273 = Setuju
5. 274 – 325 = Sangat Setuju

Dari Tabel 4.9 di atas diketahui rata-rata tanggapan responden terhadap indikator tingkat kepuasan kerja adalah 257 yang berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju. Hasil ini memberi arti bahwa ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dari indikator kepuasan kerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi

Indikator tingkat kepuasan kerja yang memperoleh nilai tertinggi adalah pada pernyataan pertama yaitu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh-sungguh dengan nilai 277 berada pada interval 274-325 dengan kriteria sangat setuju. Sedangkan indikator yang memperoleh nilai terendah ada pada pernyataan ke tiga yaitu peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas dengan nilai sebesar 239 berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju.

## 4.2 Hasil Analisis Instrumen Penelitian

### 4.2.1 Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah ( Valid ) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* ( r hitung ) > r table. Nilai r table dengan taraf signifikan 0,005 dan  $n - 2$  (  $65 - 2 = 63$  ) sebesar 0,244. Adapun uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen Penelitian

<b>Variabel X1</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,511	0,244	Valid
X1.2	0,504	0,244	Valid
X1.3	0,281	0,244	Valid
X1.4	0,619	0,244	Valid
X1.5	0,275	0,244	Valid
<b>Variabel X2</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,512	0,244	Valid
X2.2	0,274	0,244	Valid
X2.3	0,588	0,244	Valid
X2.4	0,181	0,244	Valid
X2.5	0,201	0,244	Valid
<b>Variabel X3</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,442	0,244	Valid
X3.2	0,568	0,244	Valid
X3.3	0,483	0,244	Valid
X3.4	0,462	0,244	Valid
X3.5	0,369	0,244	Valid
<b>Variabel Y</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,636	0,244	Valid
Y.2	0,631	0,244	Valid
Y.3	0,730	0,244	Valid
Y.4	0,541	0,244	Valid
Y.5	0,774	0,244	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien korelasi (r-hitung) indikator variabel penelitian lebih besar dari r-tabel 0,244. Hasil

ini memberikan gambaran bahwa semua butir pernyataan didalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table dan layak digunakan di keusioner pada saat penelitian.

#### 4.2.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab pernyataan yang disusun dalam suatu kuesioner maupun angket. Untuk menguji kuesioner maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada. Adapun hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Uji *Reliabilitas* Instrumen Penelitian

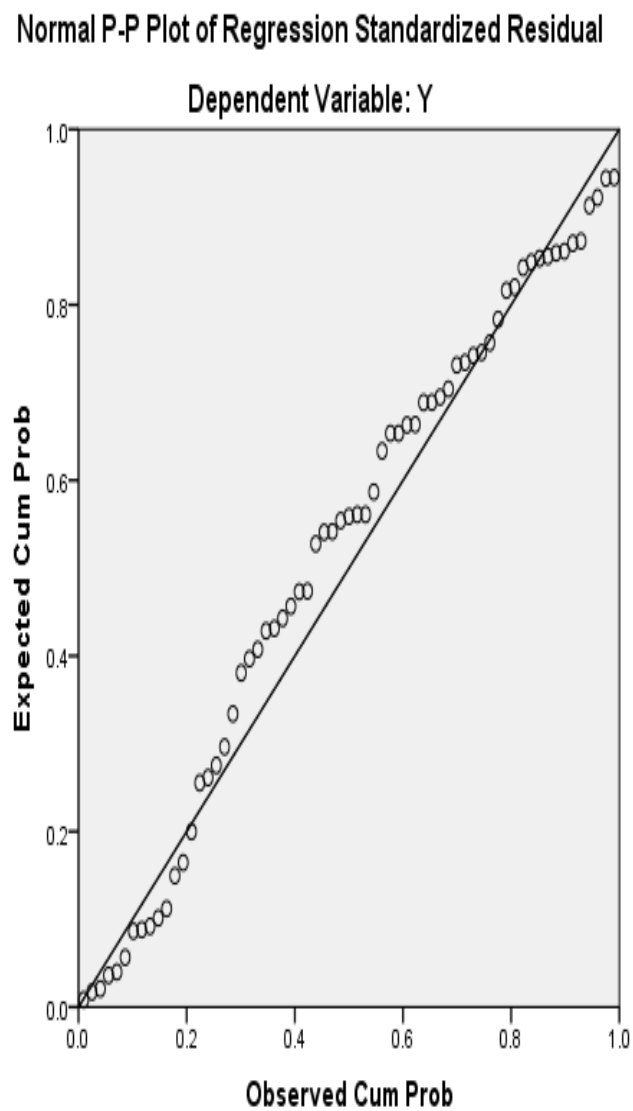
<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
X1	0,173	<i>Reliabel</i>
X2	0,280	<i>Reliabel</i>
X3	0,175	<i>Reliabel</i>
Y	0,684	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas diketahui bahwa nilai *alpha* Cronbachs. *Rule of thumb* variabel X1 sebesar (0,173), Variabel X2 sebesar (0,280), Variabel X3 sebesar (0,175) dan Variabel Y sebesar (0,684) lebih besar dari nilai *alpa* (0,60) maka dapat diartikan bahwa seluruh variabel penelitian ini dinyatakan *reliabel*.



### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Normalitas

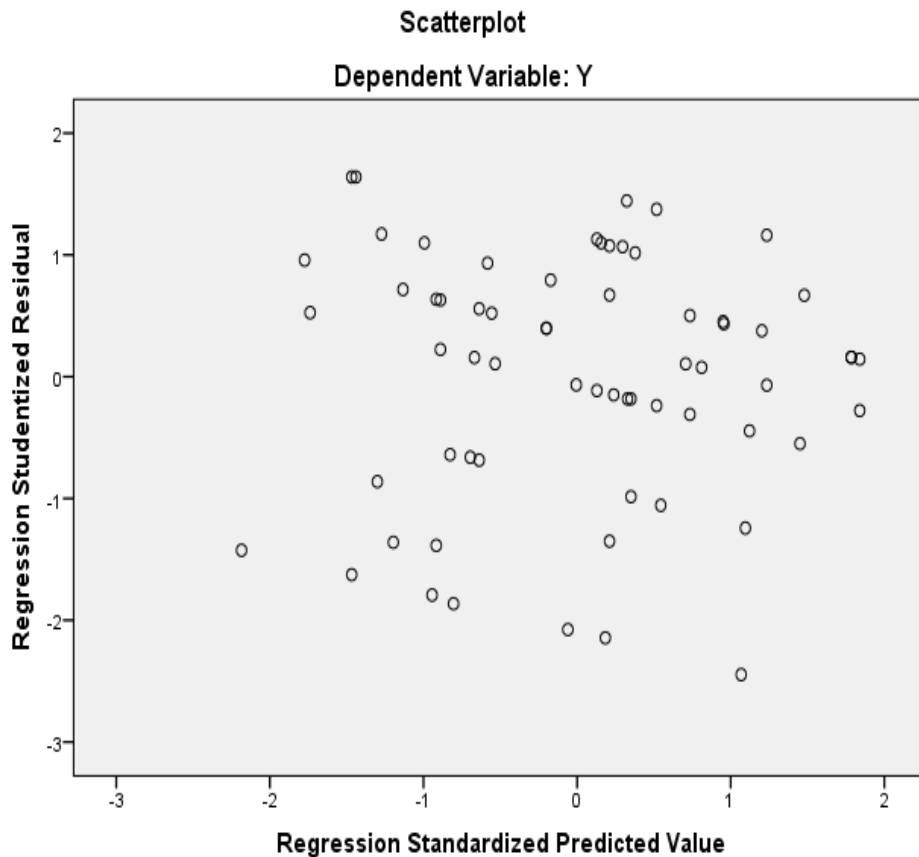


Gambar 4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki titik-titik menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan gambar 4.2 didapat hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test of Normality* (Asymp. Sig.

(2-tailed)), didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar (>) dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal..

b . Heteroskedatisitas



Gambar 4.3 Heteroskedatisitas

Uji Heteroskedatisitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan gambar 4.3 setelah dilakukan regresi variabel independen ke ABSRES dapat dilihat nilai koefisien Variabel. Berdasarkan Gambar 4.3 setelah dilakukan regresi variabel independen ke ABSRES dapat dilihat nilai koefisien Variabel Independen X1 0,916,

X2 0,820 dan X3 0,608 > dari ( $\alpha = 0.5$ ) maka tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dinyatakan bahwa Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi jika nilai probabilitas (*P-value*) lebih besar daripada *alpha* ( $\alpha = 0.5$ ).

#### 4.2.4 Regresi Berganda

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.954	7.145		1.953	.055
	X1	.445	.183	.298	2.432	.018
	X2	.022	.258	.010	.086	.932
	X3	-.135	.221	-.075	-.613	.542

Berdasarkan tabel 4.16 didapat hasil analisis regresi diperoleh persamaan sebagai

berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,954 + 0,445 X_1 + 0,022 X_2 - 0,135 X_3 + e$$

Interpretasi persamaan regresi yang diperoleh adalah:

##### 1. Konstanta

Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi linear berganda di atas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 13,954. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (*Iklim Organisasi* dan *Komitmen*) diasumsikan

0, maka variabel dependen (Prestasi Kerja) sebesar 0,275 saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.

## 2. *Iklm Organisasi*

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel *Iklm Organisasi* sebesar 0,445 menunjukkan bahwa jika variabel *Iklm Organisasi* meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,445, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.

## 3. Komitmen

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel Komitmen sebesar 0,022 menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,022, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.

## 4. *Kepuasan Kerja*

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel *Kepuasan Kerja* sebesar 0,135 menunjukkan bahwa jika variabel *Kepuasan Kerja* semakin lancar sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,135, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.

Berdasarkan tabel 4.12 didapat hasil uji kuesioner, didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka dapat disimpulkan data *Kepuasan Kerja* normal.

#### 4.2.5 Uji Instrumen

##### 1. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.13 Hasil Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.313 <sup>a</sup>	.098	.054	2.513

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.13 di atas merupakan hasil uji yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), hasil uji  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dari table di atas didapat nilai koefisien determinasi  $R^2=0.54$ . nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu *Iklm Organisasi* dan *Komitmen* , secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 9,8% dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

2. Uji F

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
n	Regression	41.930	3	13.977	2.213	.096 <sup>b</sup>
	Residual	385.209	61	6.315		
	Total	427.138	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 4.14 di atas merupakan hasil uji yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan table diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,096 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (2,213 > 9,10)$ , ini artinya bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen yaitu *Iklm Organisasi* dan *Prestasi Kerja*.

### 3. Uji T

Tabel 4.15 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.954	7.145		1.953	.055
X1	.445	.183	.298	2.432	.018
X2	.022	.258	.010	.086	.932
X3	-.135	.221	-.075	-.613	.542

a. Dependent Variable: Y

Uji T dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan uji T dengan tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2011). Jika nilai probability lebih kecil dari 0,005 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, sedangkan jika nilai probability T lebih besar dari 0,005 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima (Ghozali, 2011).

Tabel 4.15 di atas merupakan hasil uji yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Dari table 4.15 diatas diperoleh nilai signifikansi *Prestasi Kerja* sebesar 0,001 dimana  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,432 > 0,298$ ), dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,86 > 0,298$ ). Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel *Customer experience* dan

*Customer satisfaction* berpengaruh.

1. Variabel X1 Iklim Organisasi memiliki nilai *t-test* 2.432 dan *p-value* .018 < *alpha* 0,55 maka ada pengaruh positif terhadap variabel Y Prestasi Kerja.
2. Variabel X2 *Komitmen* memiliki nilai *t-test* .086 dan *p-value* .932 < *alpha* 0,05 maka ada pengaruh negatif terhadap variabel Y Prestasi Kerja.
3. Variabel X3 Kepuasan Kerja memiliki nilai *t-test* -.613 dan *p-value* .542 < *alpha* 0,05 maka ada pengaruh negatif terhadap variabel Y Prestasi Kerja.

### **4.3 Pembahasan**

ASN sebagai abdi negara dituntut kesetiiaanya atas tanggung jawab yang diberikan oleh negara, dan juga dituntut sebagai aparatur yang berhasil guna dan berdaya guna. Diperlukan peningkatan-peningkatan pada Aparatur Sipil Negara untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bukan saja tergantung pada kecerdasan dan ketrampilan ASN, melainkan kerja sama seluruh ASN, karena itu bukan hanya peraturan ketat yang mengatur terlaksananya iklim organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

#### **4.3.1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja**

Iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu suatu organisasi karena iklim hanya dapat di rasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang mencul. Variabel Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Dari indikator iklim organisasi adalah 275 yang berada pada interval 274-325 dengan kriteria sangat setuju. Hasil ini memberi arti bahwa ASN pada Dinas



Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dari indikator iklim organisasi memiliki tingkat iklim organisasi yang sangat tinggi.

#### **4.3.2. Pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja**

Komitmen di pengaruhi oleh intervensi yang kita tanamkan dalam membentuk hubungan, Intervensi ini antara lain waktu energi, keterlibatan emosional, pengalaman kebersamaan dan pengorbanan rekan atau anggota yang lainnya. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Dari indikator komitmen adalah 265 yang berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju. Hasil ini memberi arti bahwa ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dari indikator komitmen memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi.

#### **4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetic. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Dari indikator kepuasan kerja adalah 262 yang berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju. Hasil ini memberi arti bahwa ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dari indikator kepuasan kerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

#### **4.3.4. Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.**

Iklim Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Variabel Iklim Organisasi, Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Iklim organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja bukan hanya sekedar tepat waktu masuk dan pulang kerja, tetapi mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, memahami, mematuhi, melaksanakan peraturan yang berlaku, bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan serta mau menerima resiko atas kesalahan yang dilakukan.

Iklim organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang individu atau seorang ASN terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal akan mendorong peningkatan gairah kerja, yang pada akhirnya akan bermuara terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dalam peningkatan iklim organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja ini seorang pimpinan suatu organisasi pemerintah akan terus berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga lambat laun disiplin tersebut akan terbina dengan sendirinya. Dengan adanya pembinaan iklim organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja ini maka dengan sendirinya fungsi dan tugas ASN sebagai pelayan masyarakat akan terlaksana dengan baik dan benar, serta tujuan dibentuknya sebuah instansi, pemerintah

akan tercapai dengan sendirinya seperti halnya Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

Dari indikator tingkat prestasi kerja adalah 257 yang berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju. Hasil ini memberi arti bahwa ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dari indikator kepuasan kerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Indikator yang mendapat nilai tertinggi adalah iklim organisasi dengan nilai 275 berada pada interval 274-325 dengan kriteria sangat setuju, artinya ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu memiliki tingkat iklim organisasi yang sangat tinggi. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah bekerja etis dengan nilai 257 berada pada interval 222-273 dengan kriteria setuju, artinya ASN pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dalam melaksanakan tugasnya berupaya mengutamakan etika yaitu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh-sungguh, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas, teliti dalam melaksanakan pekerjaan, datang dan pulang kerja tepat waktu.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T hitung 2.432 yang menunjukkan nilai negatif dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yaitu berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.
2. Hasil uji statistik dengan SPSS (Uji t) variabel independen Komitmen memiliki nilai *t-test* .086 dan *p-value* .932 < *alpha* 0,05, artinya Hipotesis dua (H2) dalam penelitian menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil ini menerima H2 yaitu *Komitmen* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasikinerja.
3. Hasil uji statistik dengan SPSS (Uji t) variabel independen memiliki nilai *t-test* 14.147 dan *p-value* 0,000 < *alpha* 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, komitmen dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Artinya jika iklim organisasi, komitmen dan kepuasan kerja semakin baik, maka prestasi kerja semakin meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dari bab sebelumnya, agar tujuan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu secara umum dapat tercapai dengan tingkat kepuasan yang diharapkan, maka perlu adanya masukan yang konstruktif bagi semua pihak, sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan iklim organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu berjalan selama ini, secara simultan iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, maka untuk itu penulis menyarankan pada Dinas terkait, untuk mempertahankan dan meningkatkan hal positif yang sudah ada.
2. Dari hasil penelitian yang penulis peroleh, secara parsial perlu diperhatikan dan tingkatkan agar tercipta suasana saling menghargai antar sesama ASN baik dalam satu bagian atau bidang maupun antar bagian atau bidang, menjaga dan meningkatkan sikap jujur dalam melaksanakan tugas, artinya dalam membuat laporan khususnya laporan kinerja atau laporan harian harus sesuai dengan apa yang dilaksanakan, menjaga kesopanan terhadap pimpinan, antar ASN dan khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga pelayanan prima yang menjadi simbol dapat diwujudkan dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menyempurnakan atau menjadikannya sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, sehingga akan membuahkan hasil yang lebih baik dan progresif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Setyanto et.al, 2018, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group)”, *Jurnal studi manajemen dan organisasi*, Volume 10, Nomor 1, Januari, Hal 75-80.
- Andre Harjana, 2018, “Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi”, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Volume 3, Nomor 1, Juni, Hal 1-36.
- Arum Darmawati et.al, 2019, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior”, *Jurnal Ekonomi*, Volume 9, Nomor 1, April, Hal 10-17.
- Chaur-Luh TSAI, 2019, “The Organizational Climate and Employees’ Job Satisfaction In the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port”, *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, Volume 30, Nomor 3, Desember, Hal 373-392.
- David J. Weiss et.al, 2017, “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire”, University of Minnesota.
- Devi Kurniasari dan Abdul Halim, 2017, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember”, *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Volume 8, Nomor 2, Mei, Hal 273-284.
- Dwi Ratmono dan Ertambang Nahartyo, “Model Mediasi Dan Moderasi Dalam Hubungan Antara Sistem Pengendalian Manajemen, Inovasi, Dan Kinerja”, *Jurnal Management Accounting Research (2019)*.
- Elviera Sari, 2019, “Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Volume 16, Nomor 1, Januari-April, hal. 18-24.
- Etty Susanty, 2017, “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka”, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 8, Nomor 2, September, Hal 121-134.
- Fery Kustianto dan Ahmad Abidin Iskhake, 2015, “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pt Garam (Persero)”, *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, Volume 1, Nomor 1, Februari, Hal 42-55
- Fred Luthans, 2019, *Perilaku organisasi*, Edisi 10, Andi Offset, Yogyakarta.

- Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, 2018, “Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja”, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 6, Nomor 1, Juni, Hal 117-139.
- Kaswan, 2019, *Sikap kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*, cv. Alfabeta, Bandung.
- Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2019, *Analisis SEM-PLS dengan Warp-PLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Social Dan Bisnis*, ANDI Yogyakarta, Yogyakarta.
- Natassia Ayudiarini, 2019, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja”, Hal 1-16, [www.gunadarma.ac.id/library/articles/.../Artikel\\_94107008](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/.../Artikel_94107008). Diakses tanggal 11 september 2015 pukul 08.00 WIB.
- Ni Luh Putu Suarningsih,, Arief Alamsyah dan Armanu Thoyib, 2017, “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit”, *Jurnal aplikasi manajemen*, Volume 11, Nomor 2, Juni, Hal 233-240.
- Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana, 2018, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan”, *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Volume 8, Nomor 1, Februari, Hal 68-80.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Stephen Jaros, 2019, “Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues”, *The Icfa Journal of Organizational Behavior*, Volume 6, Nomor 4, Hal 7-25.
- Uma Sekaran, 2018, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)*, Buku 1, Edisi keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Uma Sekaran, 2019, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)*, Buku 2, Edisi keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Jeane Capricornia, 2019, “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Pt Perdana Jatiputra”, Hal 1-9, <http://eprints.binus.ac.id/27041/>. Diakses tanggal 11 Agustus 2015 pukul 10.00 WIB

# LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**

Ditengah keterbatasan waktu Bapak/Ibu, mohon kiranya Bapak/Ibu dapat menyempatkan diri untuk mengisi kuesioner ini. Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini akan sangat membantu saya menyusun skripsi untuk menyelesaikan program S2 Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Binsis Universitas Dehasen (UNIVED)

**Identitas Penelitian**

Nama : Tio Wichaksono Saputro  
NPM : 22300003  
Jurusan : Magister Manajemen  
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi , Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu

**Identitas Responden**

**Nomor Responden**

N a m a : .....

Jenis Kelamin : LK/PR

Usia :  18 – 35 Tahun  36 – 45 Tahun

46 – 55 Tahun  > 56

Pendidikan :  SMA  Diploma  S1  S2  S3

Pangkat/Gol :  II  III  IV

Masa Kerja :  0 – 10 Tahun  11 – 20 Tahun  
 21 – 30 Tahun  > 30

Nomor Urut : .....

(Di isi Oleh Peneliti)

**Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda silang (X) atau conteng (√) pada pilihan jawaban menurut Bapak/Ibu paling tepat

**Petunjuk Pilihan Jawaban**

- SS = Sangat Setuju
- ST = Setuju
- CS = Cukup Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Pendapat					Skor
		SS	ST	CS	TS	STS	
1	<b><i>Iklm Organisasi</i></b> Saya mengetahui jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan .						
2	Pekerjaan saya di dinas lingkungan hidup dan kehutan ini memiliki standar tinggi .						
3	Menggunakan waktu kerja dengan baik.						
4	Saya mendapat dukungan dari rekan – rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.						
5	Saya mengetahui tujuan yang ingin di capai oleh dinas lingkungan hidup dan kehutan .						
1	<b><i>Komitmen</i></b> Saya merasa sangat bahagia bekerja di dinas lingkungan hidup dan kehutan ini.						
2	Saya merasa menjadi bagian dari dinas lingkungan hidup dan kehutan ini.						
3	Sulit mendapat pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti saat ini .						
4	Dinas lingkungan hidup dan kehutan ini layak menerima kesetiaan saya.						

5	Dalam menyelesaikan pekerjaan tidak melalaikan aturan yang berlaku.						
	<b><i>Kepuasan Kerja</i></b>						
1	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.						
2	Mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan.						
3	Saya di berikan kebebasan dalam menyusun jadwal pekerjaan saya.						
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku.						
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.						
	<b><i>Prestasi Kerja</i></b>						
1	Mengerjakan setiap pekerjaan yang di berikan dengan sungguh-sungguh.						
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .						
3	Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas .						
4	Anda teliti dalam melaksanakan pekerjaan .						
5	Anda datang dan pulang kerja tepat waktu .						

**“Terima Kasihh”**

**VALIDITAS X1**

**Correlations**

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.134	-.211	.194	-.045	.511**
	Sig. (2-tailed)		.286	.091	.121	.721	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P02	Pearson Correlation	.134	1	-.113	.079	-.125	.504**
	Sig. (2-tailed)	.286		.372	.534	.321	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P03	Pearson Correlation	-.211	-.113	1	.036	-.011	.281*
	Sig. (2-tailed)	.091	.372		.779	.928	.023
	N	65	65	65	65	65	65
P04	Pearson Correlation	.194	.079	.036	1	-.008	.619**
	Sig. (2-tailed)	.121	.534	.779		.948	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P05	Pearson Correlation	-.045	-.125	-.011	-.008	1	.275*
	Sig. (2-tailed)	.721	.321	.928	.948		.026
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.511**	.504**	.281*	.619**	.275*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.000	.026	
	N	65	65	65	65	65	65

VALIDITAS X2

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.201	.127	-.227	.133	.512**
	Sig. (2-tailed)		.109	.314	.069	.292	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P02	Pearson Correlation	.201	1	.318**	-.069	.073	.724**
	Sig. (2-tailed)	.109		.010	.586	.563	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P03	Pearson Correlation	.127	.318**	1	.031	-.180	.588**
	Sig. (2-tailed)	.314	.010		.808	.150	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P04	Pearson Correlation	-.227	-.069	.031	1	-.452**	.181
	Sig. (2-tailed)	.069	.586	.808		.000	.148
	N	65	65	65	65	65	65
P05	Pearson Correlation	.133	.073	-.180	-.452**	1	.201
	Sig. (2-tailed)	.292	.563	.150	.000		.108
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.512**	.724**	.588**	.181	.201	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.148	.108	
	N	65	65	65	65	65	65

VALIDITAS X3

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.105	.005	-.190	.018	.442**
	Sig. (2-tailed)		.407	.969	.129	.885	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P02	Pearson Correlation	.105	1	.133	.103	-.017	.568**
	Sig. (2-tailed)	.407		.292	.415	.893	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P03	Pearson Correlation	.005	.133	1	.061	.096	.483**
	Sig. (2-tailed)	.969	.292		.628	.446	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P04	Pearson Correlation	-.190	.103	.061	1	.149	.462**
	Sig. (2-tailed)	.129	.415	.628		.236	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P05	Pearson Correlation	.018	-.017	.096	.149	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.885	.893	.446	.236		.000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.442**	.568**	.483**	.462**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

VALIDITAS Y

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.424**	.383**	.066	.274*	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.601	.027	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P02	Pearson Correlation	.424**	1	.355**	.098	.248*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.438	.047	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P03	Pearson Correlation	.383**	.355**	1	.136	.516**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004		.279	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P04	Pearson Correlation	.066	.098	.136	1	.488**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.601	.438	.279		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65
P05	Pearson Correlation	.274*	.248*	.516**	.488**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.027	.047	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.636**	.631**	.730**	.541**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

	Variables Entered	Variables Removed	Method
Model	X3, X2, X1 <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Y  
 b. All requested variables entered.

**KOEFESIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 <sup>a</sup>	.098	2.513

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

**UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	41.930	3	13.977	2.213	.096 <sup>b</sup>
Residual	385.209	61	6.315		
Total	427.138	64			

- a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1



## UJI T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.954	7.145		1.953	.055
	X1	.445	.183	.298	2.432	.018
	X2	.022	.258	.010	.086	.932
	X3	-.135	.221	-.075	-.613	.542

a. Dependent Variable: Y

## REGRESI BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.954	7.145		1.953	.055
	X1	.445	.183	.298	2.432	.018
	X2	.022	.258	.010	.086	.932
	X3	-.135	.221	-.075	-.613	.542

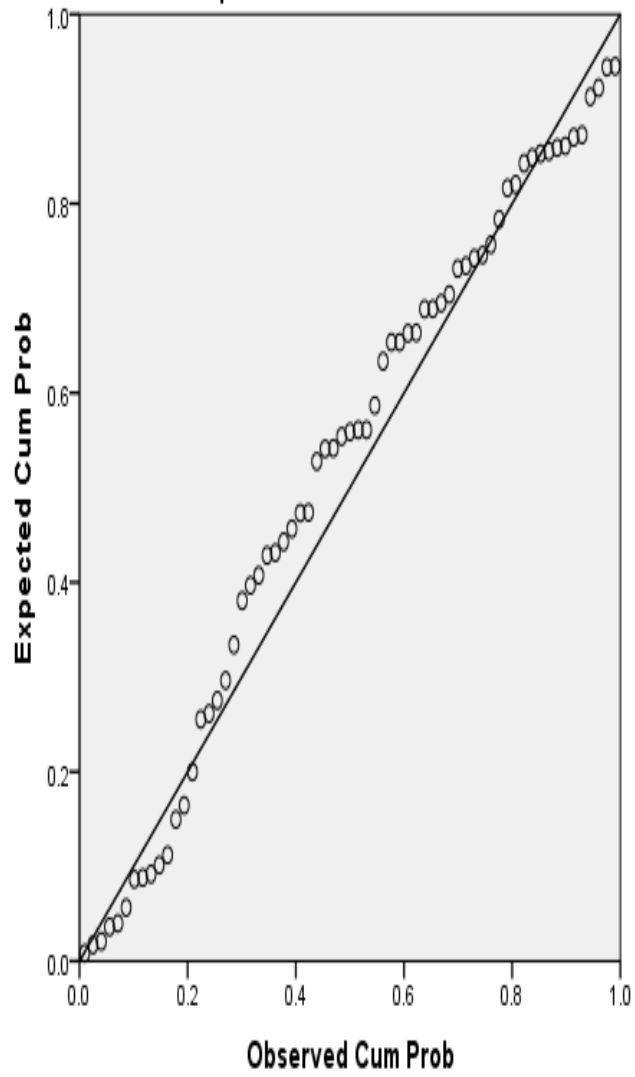
<b>Variabel X1</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,511	0,244	Valid
X1.2	0,504	0,244	Valid
X1.3	0,281	0,244	Valid
X1.4	0,619	0,244	Valid
X1.5	0,275	0,244	Valid
<b>Variabel X2</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,512	0,244	Valid
X2.2	0,274	0,244	Valid
X2.3	0,588	0,244	Valid
X2.4	0,181	0,244	Valid
X2.5	0,201	0,244	Valid
<b>Variabel X3</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,442	0,244	Valid
X3.2	0,568	0,244	Valid
X3.3	0,483	0,244	Valid
X3.4	0,462	0,244	Valid
X3.5	0,369	0,244	Valid
<b>Variabel Y</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,636	0,244	Valid
Y.2	0,631	0,244	Valid
Y.3	0,730	0,244	Valid
Y.4	0,541	0,244	Valid
Y.5	0,774	0,244	Valid

Tabel 4.11 Uji *Reliabilitas* Instrumen Penelitian

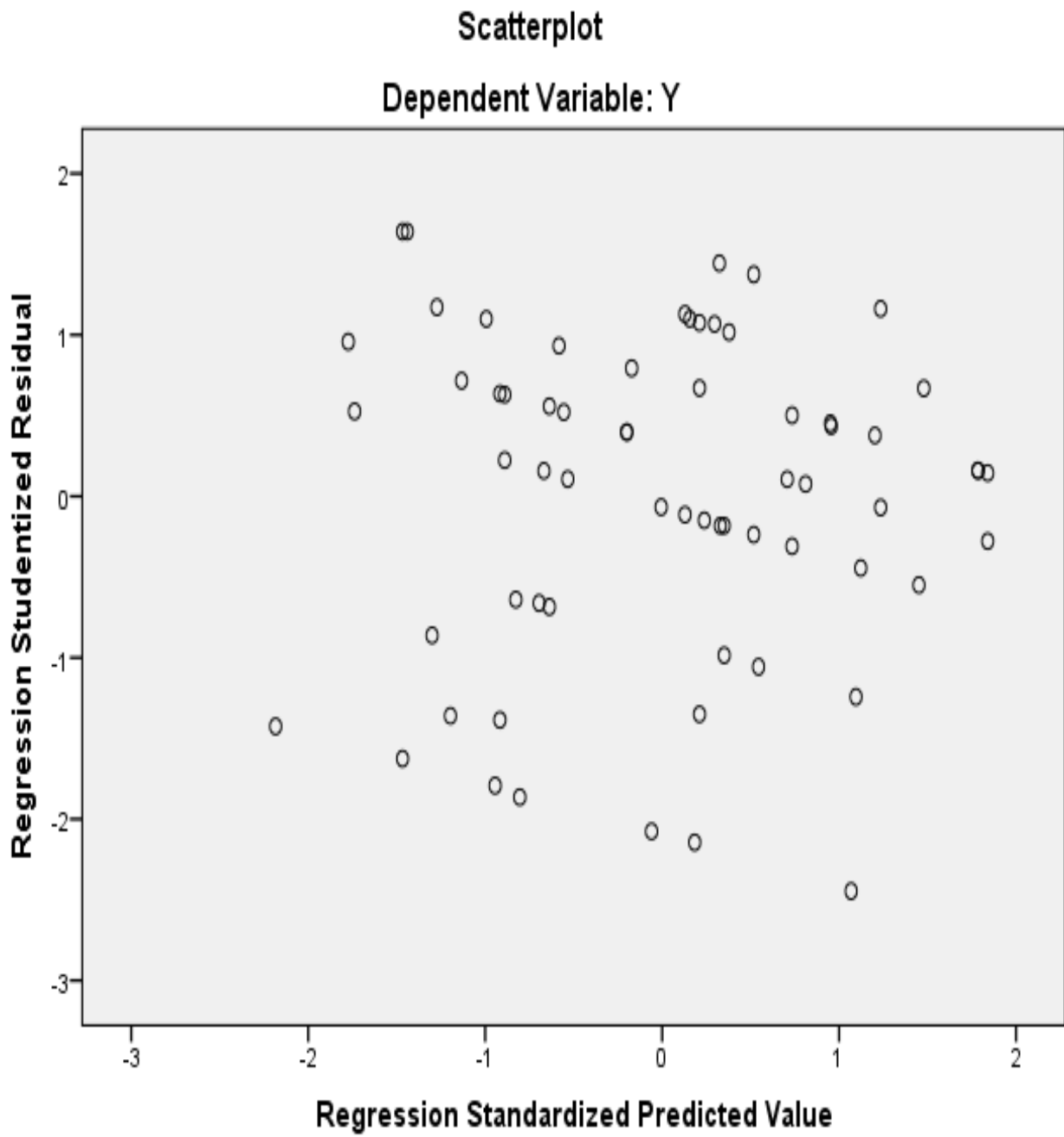
<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
X1	0,173	<i>Reliabel</i>
X2	0,280	<i>Reliabel</i>
X3	0,175	<i>Reliabel</i>
Y	0,684	<i>Reliabel</i>

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Gambar 4.2 Uji Normalitas



Gambar 4.3 Heteroskedatisitas

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## RELIABILITAS X1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## RELIABILITAS X2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.780	5



## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## RELIABILITAS X3

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.175	5

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## RELIABILITAS Y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	5



**PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU**  
**DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN**

Jalan Pembangunan Padang Harapan Telp. (0736) 20091-22856 Fax (0736) 22856  
Website: <https://dlhk.bengkuluprov.go.id>

Bengkulu, 4 Oktober 2023

Nomor : B.000/142/DLHK/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Pemberian Izin Penelitian

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Dehasen Bengkulu  
di-  
Bengkulu

Menindaklanjuti Surat Tugas Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu Nomor : 806/UNIVED.F.4/E-1/VIII/2023 hal: menugaskan Mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : Tio Wichaksono Saputro  
NPM : 22300003  
Prodi : Manajemen Program Magister  
Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu.

pada prinsipnya kami dapat memberikan Izin Penelitian di lingkup Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bahwa kepada mahasiswa yang namanya tersebut diatas agar segera melapor ke Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu pada kesempatan pertama.
2. Diwajibkan mengikuti semua peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Menjaga etika dan sopan santun selama pelaksanaan Penelitian.
4. Membuat laporan hasil Penelitian kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu disertai dokumentasi pada akhir-kegiatan.

Demikian surat Pemberian izin Penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pt. Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan  
Kehutanan Provinsi Bengkulu,



SAFNIZAR, S.Hut, M.P  
Pembina / IVa  
NIP. 197203221998032003

**Tembusan: Disampaikan kepada Yth.**  
Yang bersangkutan