



**PENGARUH BUDAYA KERJA BERAKHLAK, MOTIVASI,
DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pasca Sarjana (S2)
pada Institut Teknologi dan Sains (ITS) Mandala Jember

Disusun Oleh :

DIAN SARI ANGGRAINI
NIM : 22050005

**PROGRAM PASCA SARJANA S2
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA
JEMBER
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

Judul

**PENGARUH BUDAYA KERJA BERAKHLAK, MOTIVASI,
DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso)**

Nama : Dian Sari Anggraini
NIM : 22050005
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

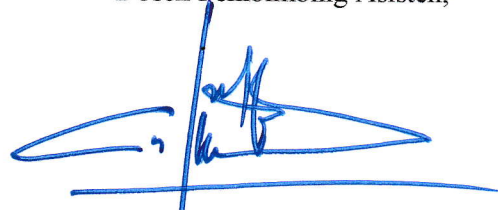
Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Asisten,



Dr. Yunionita Indah Handayani, SE., MBA
NIDN. 0012056702



Dr. Muhammad Firdaus, M.M., M.P.
NIDN. 0008077101

Mengetahui,

A.n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala
Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.
NIDN. 0721127404

**HALAMAN PENGESAHAN TESIS
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

Judul

**PENGARUH BUDAYA KERJA BERAKHLAK, MOTIVASI,
DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso)**

Nama : Dian Sari Anggraini
NIM : 22050005
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

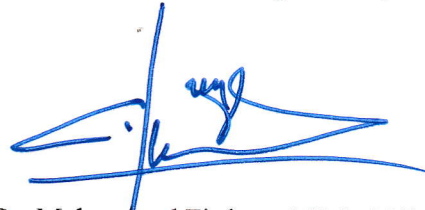
Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Asisten,



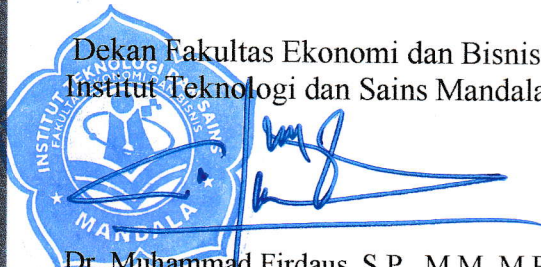
Dr. Yuniorita Indah Handayani, SE., MBA
NIDN. 0012056702



Dr. Muhammad Firdaus, M.M., M.P.
NIDN. 0008077101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.Pd.
NIDN. 0008077101

Kaprodi Magister Manajemen
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.
NIDN. 0721127404

SURAT PERNYATAAN

NAMA : DIAN SARI ANGGRAINI
NIM : 22050005
Jurusan : MAGISTER MANAJEMEN
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH BUDAYA KERJA BERAKHLAK,
MOTIVASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup
Kabupaten Bondowoso)**

Menyatakan bahwa tesis yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari tesis ini merupakan hasil plagiat atau jiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 08 Maret 2024

Yang menyatakan,



DIAN SARI ANGGRAINI
(NIM :22050005)

MOTTO

“Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”
(Qs. Al-Insyirah: Ayat 8)

“Tetapi hanya Allah lah pelindungmu, dan Dia penolong yang
terbaik”
(Qs. Ali Imran: Ayat 150)

"Jadilah seperti bunga yang memberikan keharuman bahkan
kepada tangan yang telah menghancurkan keindahannya."
-Ali bin Abi Thalib-

“Ya Allah, permudahkanlah segala urusanku dan janganlah
dipersulit. Sempurnakanlah urusanku dengan kebaikan.”
-HR. Bukhari dan Muslim-

KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadirat Allah SWT terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja BerAKHLAK, Motivasi, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso).”

Berkenaan dengan penulisan tesis ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, SE,MM,MP sebagai Ketua Institut Teknologi dan Sains (ITS) Mandalayang telah memberikan semangat dan motivasi selama menempuh studi program Magister Manajemen.
2. BapakDr. Muhammad Firdaus, M.M., M.P.,sebagai Dekan danDosen Pembimbing Asisten yang dengan penuh perhatian dan kesabaran serta selalu memberi masukan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini
3. Bapak Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd., sebagai Ketua Program Studi yang telah memberikan semangat dan motivasi selama menempuh studi program Magister Manajemen.
4. Ibu Dr. Yuniorita Indah Handayani, S.E.MBAsebagai wakil rektor 2 sekaligusDosen Pembimbing Utama yang dengan penuh perhatian dan kesabaran serta selalu memberi masukan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini.
5. Para Staf Pengajar Program Magister Manajemen ITS Mandala, yang telah banyak memberikan suatu dasar ilmu, pemikiran analitis dan pengalaman yang lebih baik.
6. Para Staf Administrasi & Staf Akademik Program Magister Manajemen ITS Mandala, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen.
7. Rekan-rekan Angkatan 2022 Mahasiswa ITS Mandala, yang selalu memberikan dukungan dan berbagi ilmu dan pengalaman.

8. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian tesis ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam tesis ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Jember, 08 Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMANDAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	xv
RINGKASAN EKSEKUTIF	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Pembatasan Masalah	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Kajian teori	26
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.2.2Budaya Kerja	30
2.2.3.Motivasi Kerja	35
2.2.4 <i>Organizational Support</i>	44
2.2.5 Kepuasan Kerja.....	48
2.2.6 Kinerja Pegawai	52
2.3 Kerangka Konseptual	57

2.4 Hipotesis	58
BAB III METODE PENELITIAN	67
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	67
3.2 Populasi dan Sampel	67
3.3 Rancangan penelitian	69
3.4 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	70
3.5 Teknik Pengumpulan Data	77
3.6 Jenis dan Sumber Data	79
3.7 Metode Analisis Data	80
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN KESIMPULAN	93
4.1 Hasil Penelitian	93
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	93
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian	99
4.3. Hasil Analisis Data	108
4.3.1 Uji Validitas	108
4.3.2 Uji Reliabilitas	110
4.4. Uji Asumsi Klasik	110
4.4.1. Uji Normalitas	110
4.4.2. Uji Heteroskedastisitas	111
4.4.3. Uji Multikolinearitas	112
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda	113
4.5.1. Uji Statistik Parsial (t-test)	115
4.5.2 Uji Statistik Simultan (F-test)	117
4.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)	118
4.6. Interpretasi	118
4.6.1. Pengaruh Budaya kerja BerAKHLAK Terhadap Kinerja Pegawai	118
4.6.2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai	120
4.6.3. Pengaruh Dukungan organisasi Terhadap Kinerja pegawai	122
4.6.4. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai	124
4.6.5. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi	

Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	126
BAB VPENUTUP	127
5.1 Kesimpulan	127
5.2 Implikasi Penelitian	128
5.3 Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan	7
Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Saat Ini	22
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	97
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	97
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	98
Tabel 4.4	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Budaya kerja BerAKHLAK (X1)	99
Tabel 4.5	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Motivasi kerja (X2)	101
Tabel 4.6	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Dukungan organisasi (X3)	103
Tabel 4.7	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel kepuasan kerja (X4)	104
Tabel 4.8	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)	107
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	109
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	110
Tabel 4.11	Collinearity Statistic	112
Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda	114
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Uji t.....	116
Tabel 4.14	Hasil Uji Statistik (F-test)	117
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	58
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.....	96
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Normalitas.....	111
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Heterokedastisitas Pengaruh X1 X2 X3 X4 terhadap Y	113

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja BerAKHLAK, motivasi, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 181 pegawai dan sampel sebanyak 125 pegawai yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja BerAKHLAK, motivasi, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja BerAKHLAK dan dukungan organisasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pentingnya penerapan sistem budaya kerja BerAKHLAK yang adil untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perlu diperhatikan juga dukungan organisasi yang kuat untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di pengelolaan lingkungan di Kabupaten Bondowoso. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya Pemerintah Kabupaten Bondowoso melalui Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso untuk mendorong terlaksananya budaya kerja BerAKHLAK, memperkuat dukungan organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci: budaya kerja berAKHLAK, motivasi, dukungan organisasi, kepuasandan kinerja

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of a work culture with morals, motivation, organizational support, and job satisfaction on employee performance at the Bondowoso Regency Environmental Service. The population in this study was 181 employees and the sample was 125 employees selected using the purposive sampling method. The research method used is a survey method using a questionnaire as a data collection instrument. The collected data was analyzed using multiple linear regression techniques. The research results show that work culture with morals, motivation, organizational support, and job satisfaction have a significant influence on employee performance. A work culture with BERAKHLAK and organizational support has a significant positive impact on employee performance, while motivation has a significant positive influence on employee performance. Job satisfaction also has a significant positive influence on employee performance. These findings show the importance of implementing a fair work culture system with morals to improve employee performance. It is also necessary to pay attention to strong organizational support to encourage better performance. This research contributes to the development of human resource management theory and practice in environmental management in Bondowoso Regency. The practical implication of this research is the importance of the Bondowoso Regency government through the Bondowoso Regency Environmental Service to encourage the implementation of a moral work culture, strengthen organizational support, and increase employee job satisfaction to improve their performance.

Keywords: work culture with berAKHLAK, motivation, organizational support, satisfaction and performance

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan terkait dengan indikator capaian kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup belum mencapai target yang telah ditetapkan, beberapa capaian program kerja dirasa masih cukup jauh dari target yang telah ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso belum optimal, maka fenomena kinerja dalam penelitian ini ialah: kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Selain permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai beberapa kendala yang turut menjadi faktor terhambatnya capaian kinerja adalah tidak semua ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso menerapkan budaya kerja yang Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal Adaptif, dan Kolaboratif. Beberapa ASN mengabaikan kewajiban untuk memberikan layanan optimal kepada masyarakat karena motivasinya dalam bekerja adalah fokus pada pemenuhan kebutuhan saja. Sehingga tidak menunjukkan sikap loyal dan kompeten sesuai tuntutan sebagai ASN.

Permasalahan lainnya adalah berkaitan dengan perasaan kurang puas dengan kondisi atasan atau organisasi secara keseluruhan dalam memberikan dukungan atas inovasi yang diusulkan. Alasan klasik yang muncul berkaitan dengan dukungan organisasi adalah terbatasnya anggaran atau tidak sesuai dengan perencanaan awal. Sehingga pegawai merasa tidak mendapatkan dukungan atas inovasi yang diusulkan. Berangkat dari beberapa permasalahan tersebut peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan memberikan solusi terkait pengaruh variabel budaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada November 2023 sampai dengan Maret 2024. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sebanyak 125 responden yang dipilih dari 181 pegawai. Metode penentuan sample menggunakan *nonprobability sampling* dengan Teknik *purposive sampling*. Metode *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *purposive sampling* adalah pemilihan responden berdasarkan pertimbangan tertentu..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja BerAKHLAK, motivasi, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja BerAKHLAK dan dukungan organisasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pentingnya penerapan sistem budaya kerja BerAKHLAK yang adil untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perlu diperhatikan juga dukungan organisasi yang kuat untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi

pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor lingkungan hidup Kabupaten Bondowoso. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya Pemerintah Kabupaten Bondowoso melalui Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso untuk mendorong terlaksananya budaya kerja BerAKHLAK, memperkuat dukungan organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan sebuah kumpulan dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Apapun bentuk tujuan organisasi yang dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia dengan baik akan memiliki kontribusi yang sangat penting bagi nilai perusahaan atau Lembaga dalam jangka panjang. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia maka dapat diharapkan sumberdaya manusia akan tumbuh dan berkembang menjadi *human capital investment (HCI)* (Sudaryo *et al* 2018). Jadi jika diartikan secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan aset yang paling berharga dalam organisasi yaitu orang-orang yang bekerja diperusahaan tersebut secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya (Riniwati, 2016).

Peningkatan mutu kerja pegawai juga tidak terlepas dengan budaya (*culture*). Budaya kerja menurut Mangkunegara (2016) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari

anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan. Salah satu budaya kerja ASN saat ini adalah *Core Values* dan *Employer Branding* ASN dengan slogan BerAKHLAK. *Core values* dan *Employer Branding* ASN diluncurkan pada tanggal 27 Juli 2021. Nilai-nilai dasar ASN ini berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN Bangsa Melayani Bangsa. *Core Values* dan *Employer Branding* ASN BerAKHLAK Bangsa Melayani Bangsa merupakan singkatan (akronim) dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Dan Kolaboratif.

Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan yang ada pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Purwanto (2016), motivasi mengacu kepada suatu proses yang memengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap berbagai bentuk kegiatan yang dinginkannya. Robbins & Judge (2016) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Organizational support adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2015). Karyawan dalam suatu organisasi pasti membutuhkan dukungan dari organisasi diluar dari timbal balik wajib yang diberikan organisasi. Dukungan ini akan memberikan pengaruh psikologi dari karyawan dalam bekerja.

Dengan adanya kondisi psikologi yang positif pada diri karyawan akan memberikan kemampuan terbaik karyawan kepada organisasi sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi.

Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor utama dari efektivitas dan efisiensi organisasi. Bahkan paradigma manajerial baru yang bersikeras bahwa pegawai harus diperlakukan adil sebagai seseorang yang memiliki kebutuhan mereka sendiri dan keinginan pribadi. Menurut Sudaryo, Agus & Nunung(2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Bintoro dan Daryanto (2017) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan teori di atas, maka hasil penelitian sebelumnya terdapat hasil yang tidak signifikan/ *reseach gap*, adapun hasil penelitian dilakukan oleh

Hendry, R. S. M. (2018). Secara parsial dukungan organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai thitung 1,091 < ttabel 1,678 dan nilai probabilitas t yakni 0,281 > 0,05. Penelitian Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Dengan hasil penelitian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Hasan, A., Rosa, R., & Almasdi, A. (2023). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Setiawan, S., Kurniawan, P. C., & Pujiati, P. (2022). kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperlemah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori kinerja dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Pembentukan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso dan Peraturan Bupati Nomor 83 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 7 tahun 2021, Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Lingkungan Hidup. Dalam melaksanakan tugas, Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi sebagai berikut: Penyusunan rencana program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Penyusunan kebijakan teknis dan pemberian dukungan atas penyelenggaraan

pemerintahan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan koordinasi program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan pengendalian terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan pembinaan pegawai di lingkungan Dinas; Pelaksanaan pembinaan teknis dan administratif pada unit pelaksana teknis dinas dan pejabat fungsional di lingkungan dinas; Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas bawahan agar sasaran dapat dicapai sesuai dengan program kerja dan ketentuan yang berlaku; Penyelenggaraan perijinan di bidang Lingkungan Hidup; Penilaian prestasi bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier; Pelaporan hasil pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Bupati; Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Perencanaan dan pengelolaan lingkungan hidup harus didasarkan pada prinsip pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan. Komitmen untuk mempertimbangkan aspek ekologi, ekonomi, dan sosial dalam melaksanakan pembangunan berkelanjutan harus dilakukan secara konsisten melalui pendekatan holistik. Dalam mendukung pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan, terdapat tiga isu prioritas bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso untuk urusan Lingkungan Hidup yaitu isu perubahan tata guna lahan, isu peningkatan jumlah timbulan sampah serta isu kualitas air dan penurunan permukaan air tanah. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 mempunyai program, kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut: Program Penunjang Urusan

Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dan Urusan Pemerintah Bidang Lingkungan Hidup.

Perencanaan pembangunan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso Tahun 2018-2023 merupakan kelanjutan dari pembangunan tahun-tahun sebelumnya, sehingga dalam merumuskan arah kebijakan dan strategi pembangunan kedepan tidak lepas dari kondisi riil pembangunan yang telah dicapai. Lima tahun pertama Renstra Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso telah menghasilkan berbagai kemajuan yang cukup berarti namun masih terdapat berbagai permasalahan pembangunan daerah yang merupakan kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan bermuara pada tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi. Untuk mendapatkan gambaran awal bagaimana permasalahan OPD dipecahkan, tiap-tiap permasalahan juga diidentifikasi faktor-faktor penentu keberhasilannya dimasa datang. Faktor-faktor penentu keberhasilan adalah faktor kritis, hasil kinerja dan faktor-faktor lainnya yang memiliki daya ungkit yang tinggi dalam memecahkan permasalahan pembangunan atau dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Pada bagian ini, diuraikan permasalahan yang paling krusial tentang layanan dasar di tiap urusan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing melalui penilaian terhadap capaian kinerja yang belum mencapai target yang

ditetapkan dalam RPJMD Tahun 2018-2023. Permasalahan akan diuraikan untuk mengetahui faktor-faktor baik secara internal maupun eksternal, yang menjadi pendorong munculnya permasalahan tersebut. Identifikasi permasalahan pada tiap urusan dilakukan dengan memperhatikan capaian indikator kinerja pembangunan dan hasil evaluasi pembangunan tahun terakhir:

Tabel 1.1
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan.

No.	Identifikasi Permasalahan	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan
1.	Pencemaran Air. Beban pencemar yang paling dominan di wilayah sampling adalah limbah domestic.	100	89.3	Belum Optimal
2.	Pencemaran Udara. Sumber polusi utama adalah transportasi, industri dan rumah tangga.	100	95.57	Belum Optimal
3.	Mempertahankan Tutupan Lahan	100	94.35	Belum Optimal
4.	Menjaga Kelestarian Sumber-sumber Air dan Keanekaragaman Hayati.	100	90.07	Belum Optimal
5.	Minimnya Kelompok Masyarakat yang Peduli Terhadap Lingkungan.	100	88.75	Belum Optimal
6.	Penegakan Hukum Lingkungan.	100	81.14	Belum Optimal

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. (2023).

Berdasarkan data permasalahan di atas dapat diketahui bahwa indikator capaian kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup belum mencapai target yang telah ditetapkan, beberapa capaian program kerja dirasa masih cukup jauh dari target yang telah ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso belum optimal, maka fenomena kinerja dalam penelitian ini ialah: kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Selain permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai beberapa kendala yang turut menjadi faktor terhambatnya capaian kinerja adalah tidak semua ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso menerapkan budaya kerja yang Berorientasi Pelayanan, Akuntabel,

Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Beberapa ASN mengabaikan kewajiban untuk memberikan layanan optimal kepada masyarakat karena motivasinya dalam bekerja adalah fokus pada pemenuhan kebutuhan saja. Sehingga tidak menunjukkan sikap loyal, dan kompeten sesuai tuntutan sebagai ASN.

Permasalahan lainnya adalah berkaitan dengan perasaan kurang puas dengan kondisi atasan atau organisasi secara keseluruhan dalam memberikan dukungan atas inovasi yang diusulkan. Alasan klasik yang muncul berkaitan dengan dukungan organisasi adalah terbatasnya anggaran atau tidak sesuai dengan perencanaan awal. Sehingga pegawai merasa tidak mendapatkan dukungan atas inovasi yang diusulkan. Berangkat dari beberapa permasalahan tersebut peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan memberikan solusi terkait pengaruh variabel budaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah variabel dukungan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso?

4. Apakah variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso?
5. Apakah variabel budaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel dukungan organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel budaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat penelitian yang dapat menjadi rujukan bagi beberapa pihak yang berperan dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Institut Teknologi dan Sains Mandala

Dapat dijadikan bahan referensi bagi civitas akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi tambahan informasi ilmiah bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan secara luas dan dapat menambah pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia yang meliputi budaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja serta Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (S2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bagi Institut Teknologi dan Sains Mandala.

3. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso

Dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengembangan kinerja pegawai pegawai dan penentuan sistem kebijakan Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih fokus pada permasalahan dan solusi yang diberikan. Maka pembatasan permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Mengukur kinerja pegawai dengan status ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso dengan menggunakan variabel pengukur kinerja adalah budaya, motivasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dilakukan pada November 2023 sampai dengan Maret 2024.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa rujukan penelitian menjadi landasan dalam penelitian ini untuk memberikan dukungan dalam membangun dugaan penelitian atau hipotesis. Beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Wulandari, N., & Luturlean, B. S. (2023) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Peneliti ingin mengetahui dan mengatasi permasalahan yang sedang terjadi pada obyek yang dituju. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel menggunakan metode *non probability random sampling*, dengan sampel jenuh sebanyak 68 karyawan. Hasil analisis dengan menggunakan *software* SPSS 21 yang membuktikan bahwa budaya organisasi, sikap kerja, dan kinerja pegawai yang dilihat dari hasil analisis deskripsi secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan sikap kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
2. Penelitian Hasan, A., Rosa, R., & Almasdi, A. (2023) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, *Emotional Quetiont* Dan *Adversity Quetiont* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup

Kota Bukittinggi. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, *emotional quetiont* dan *adversity quetiont* terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat melalui berbagai tes dan pengolahan data, populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi dengan jumlah 288 orang dengan jumlah sampel 74 orang responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *Probability Sampling (Random Sample)* teknik probabilitas yang akan dipakai dalam pengambilan sampel ini adalah *stratified sampling*. Metode yang digunakan untuk analisa hubungan faktor tersebut menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan alat bantu SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *Emotional Quetiont* berpengaruh signifikan terhadap kerja pegawai dan *Adversity Quetion* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi

3. Penelitian Kurniyatik, S. P., Handayani, Y. I., & Dimiyati, M. (2023). dengan judul *The Influence of Training, Work Discipline, Motivation and Commitment to Work Performance on Agricultural*

Extension Service and Food Security in Bondowoso Regency. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja, motivasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian dan ketahanan pangan di Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisa data regresi linier berganda dan melibatkan sampel sebanyak 100 responden yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Data yang diperoleh dari responden diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, motivasi, dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dan ketahanan pangan di Kabupaten Bondowoso. Pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Disiplin kerja yang tinggi juga berkontribusi dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu motivasi yang tinggi dan komitmen kerja yang kuat juga berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh.

4. Penelitian Kusnadi, K., Firdaus, M., & Handayani, Y. I. (2023) dengan judul *The Influence of Human Resource Quality, Work Motivation, Work Culture and Utilization of Information Technology on Employee Performance in Binakal District, Bondowoso Regency*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

pegawai di Kecamatan Binakal Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 44 orang dengan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,877 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kecamatan Binakal Kabupaten Bondowoso sebesar 87,7% dijelaskan oleh variabel kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi informasi, sedangkan 12,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

5. Penelitian Setiawan, S., Kurniawan, P. C., & Pujiati, P. (2022) dengan judul Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Unit Kebersihan Dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pematang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi keuangan langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kajian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 182 Pegawai Unit Sanitasi dan Persampahan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pematang. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

lingkungan kerja dan kompensasi keuangan langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pematang Siantar. Namun Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* memperlemah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja pegawai di Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pematang Siantar.

6. Penelitian Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022) dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel rumus slovin yang berjumlah 68 PNS di Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan

menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji *AuterModel Analysis, Inner Model Analysis*, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software PLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi secara langsung, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan. Propinsi Sumatera Utara.

7. Penelitian Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022) dengan judul *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah*. Penelitian ini membahas tentang analisis pengaruh dukungan organisasi dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai negeri pada suatu instansi pamong praja daerah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh PNS suatu instansi kepegawaian daerah sebanyak 59 pegawai dengan menggunakan skala likert dari angka satu sampai dengan lima. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian kualitas data yang dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 20. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana artinya semakin tinggi dukungan yang

diberikan maka semakin tinggi pula kinerja seorang pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kualitas kerjanya dalam bekerja. Lebih lanjut, hasil pengujian juga membuktikan bahwa dukungan organisasi dan keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja PNS pada suatu Badan Kepegawaian Daerah.

8. Penelitian Pane, R. T. D., Sasmita, J., & Maulida, Y. (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DLHK Kota Pekanbaru yang berjumlah 105 pegawai dan dengan sampel sebanyak 105 pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja motivasi

kerja dan lingkungan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai

9. Penelitian Supardi, R., Razak, M., & Rahim, D. R. (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2019 sampai November 2019. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 34 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dengan menentukan seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 34 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terbukti secara parsial pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 2) Terbukti secara simultan pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

10. Penelitian Maesofhani, C. I., & Lutfi, L. (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini terdiri dari empat variabel, terdapat dua variabel bebas (eksogen), satu variabel terikat (endogen), dan satu variabel *intervening*. Dua variabel independen tersebut adalah budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan dan variabel interveningnya adalah kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang pegawai di DLH Kab. Serang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data dianalisis dengan teknik SEM (*Structural Equation Model*) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Dalam penelitian ini terdapat lima hipotesis dan semuanya diterima. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

11. Penelitian Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019) dengan judul Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. Penelitian ini membahas tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R². Hasil pengujian menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Sementara motivasi kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang menjadi rujukan dalam penelitian ini ditabulasi dalam bentuk tabel untuk mempermudah mengetahui berbagai perbedaan dan kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Saat Ini

No	Pengarang	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Wulandari, N., & Luturlean, B. S. (2023).	Budaya organisasi, sikap kerja, dan kinerja pegawai yang dilihat dari hasil analisis deskripsi secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan sikap kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.	Metode yang digunakan: regresi linier berganda. Variabel Independen: budaya organisasi. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Karakteristik objek penelitian. Teknik <i>sampling</i> Variabel sikap kerja
2	Hasan, A., Rosa, R., & Almasdi, A. (2023).	Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>Emotional Quetion</i> berpengaruh signifikan terhadap kerja pegawai dan <i>Adversity Quetion</i> juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi	Objek penelitian, Dinas Lingkungan Hidup. Variabel Independen: budaya organisasi. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Teknik sampling Variabel Independen: Disiplin Kerja, <i>Emotional Quetion</i> Dan <i>Adversity Quetion</i> . Menggunakan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)
3	Kurniyatik, S. P., Handayani, Y. I., & Dimiyati, M. (2023).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, motivasi, dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dan ketahanan pangan di Kabupaten Bondowoso. Pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.	Penggunaan variabel motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	Perbedaan pada karakteristik responden, permasalahan pada objek penelitian dan penggunaan variabel pelatihan, motivasi dan komitmen
4	Kusnadi, K., Firdaus, M., &	Kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, budaya kerja dan pemanfaatan teknologi	Variabel Independen: Kompetensi,	Stratified Random Sampling, Penggunaan variabel

No	Pengarang	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Handayani, Y. I. (2023).	informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	lingkungan kerja dan Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	beban kerja. permasalahan pada objek penelitian dan variasi hasil penelitian dan teknik analisa data <i>Structural Equation Modeling</i> dengan bantuan <i>software</i> aplikasi SmartPLS
5	Setiawan, S., Kurniawan, P. C., & Pujiati, P. (2022).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi Keuangan Langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pematang. Namun Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening memperlemah pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Pegawai di Unit Kebersihan dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pematang	Penggunaan variabel penelitian gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan secara parsial terhadap kinerja pegawai Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	Perbedaan pada karakteristik responden, permasalahan pada objek penelitian dan variasi hasil penelitian
6	Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022).	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi secara langsung, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan. Propinsi Sumatera Utara	Penggunaan variabel dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebagai pengukur kinerja pegawai Fokus penelitian mengukur kinerja pegawai Populasi dan sampel adalah PNS	Menggunakan SEM Objek penelitian pada Dinas Ketahanan pangan Teknik penentuan sample Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja
7	Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022).	Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kualitas kinerjanya dalam bekerja. Lebih lanjut, hasil pengujian juga membuktikan bahwa dukungan organisasi dan keterikatan pegawai berpengaruh positif	Penggunaan variabel dukungan organisasi sebagai pengukur kinerja pegawai Fokus penelitian mengukur kinerja pegawai Teknik analisis data regresi linier berganda	Tidak menggunakan variabel <i>Employee Engagement</i> Karakteristik objek penelitian Teknik penentuan sampel

No	Pengarang	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		terhadap kinerja PNS pada suatu Badan Kepegawaian Daerah.		
8	Pane, R. T. D., Sasmita, J., & Maulida, Y. (2022).	Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (3) Kepuasan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (5) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai, (7) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai	Penggunaan variabel dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebagai pengukur kinerja pegawai Fokus penelitian mengukur kinerja pegawai Populasi dan sampel adalah PNS	Menggunakan SEM Objek penelitian pada Dinas Ketahanan pangan Teknik penentuan sample Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja
9	Supardi, R., Razak, M., & Rahim, D. R. (2020).	1) Terbukti secara parsial pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 2) Terbukti secara simultan pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 3) Sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji t menunjukkan variabel yang paling berpengaruh signifikan adalah Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	Penggunaan variabel dukungan organisasi sebagai pengukur kinerja pegawai Fokus penelitian mengukur kinerja pegawai Teknik analisis data regresi linier berganda	Tidak menggunakan variabel <i>Employee Engagement</i> Karakteristik obojek penelitian Teknik penentuan sampel

No	Pengarang	Hasil	Persamaan	Perbedaan
10	Maesofhani, C. I., & Lutfi, L. (2019).	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebagai pengukur kinerja pegawai Fokus penelitian mengukur kinerja pegawai Populasi dan sampel adalah PNS	Menggunakan SEM Objek penelitian pada Dinas Ketahanan pangan Teknik penentuan sampel Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja
11	Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019).	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penggunaan variabel dukungan organisasi sebagai pengukur kinerja pegawai Fokus penelitian mengukur kinerja pegawai Teknik analisis data regresi linier berganda	Tidak menggunakan variabel <i>Employee Engagement</i> Karakteristik obejek penelitian Teknik penentuan sampel

Sumber: berbagai penelitian dan jurnal manajemen

Berdasarkan tabel 2.1 terlihat beberapa perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan paling umum adalah terletak pada karakteristik objek penelitian, dimana penelitian terdahulu meneliti pada objek yang memiliki karakteristik yang berbeda seperti pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) maupun pada Dinas Ketahanan Pangan. Juga pada penggunaan teknik analisis data Seperti *Path analysis* dan SEM PLS. Beberapa terdapat pada penggunaan variabel yang tidak dimuat dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan *employee engagement*. Selain itu belum ada yang mengangkat mengenai budaya kerja BerAKHLAK. Persamaan secara umum yang muncul adalah penggunaan dua atau lebih variabel pengukur kinerja yaitu

variabel budaya kerja, motivasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu juga ada beberapa pada teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan sebuah kumpulan dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Apapun bentuk tujuan organisasi yang dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia dengan baik akan memiliki kontribusi yang sangat penting bagi nilai perusahaan atau Lembaga dalam jangka panjang. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia maka dapat di harapkan sumberdaya manusia akan tumbuh dan berkembang menjadi *human capital investment (HCI)* (Sudaryo *et al* 2018:03). Jadi jika diartikan secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan strategis dan kohoren dengan pengelolaan aset yang paling berharga dalam organisasi yaitu orang-orang yang bekerja diperusahaan tersebut secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya (Riniwati, 2016).

Menurut Mangkunegara (2013), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan

organisasi dan pengembangan individu pegawai. Selain itu Mondy, dan Martocchio, (2016) manajemen sumberdaya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatu pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain sehingga di perlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi manajemen sumberdaya manusia (karyawan) terhadap organisasi atau Lembaga dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Notoatmodjo (2003) menyatakan ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional.

- 1) Tujuan masyarakat yaitu organisasi harus bertujuan untuk memberikan tanggung jawab secara sosial dalam kebutuhan masyarakat dan diharapkan dapat memberikan manfaat dan keuntungan untuk masyarakat sekitar.
- 2) Tujuan organisasi. Organisasi harus bertujuan untuk mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusianya itu ada dan perlu berkontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumberdaya manusia dalam suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian lain organisasi.
- 3) Tujuan Fungsi. Bertujuan untuk memelihara kontribusi bagian lain agar sumberdaya manusia dalam tiap bagian dapat melaksanakan tugas secara optimal. Dengan kata lain sumberdaya manusia dalam organisasi dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

- 4) Tujuan Personel. Bertujuan untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau kebutuhan pribadinya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan dan pengembangan individu sendiri.

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019) sebagai berikut:

- 1) Perencanaan.

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

- 2) Pengorganisasian.

Kegiatan untuk mengkoordinasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

- 3) Pengarahan.

Bertujuan untuk mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan

pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian.

Kegiatan yang mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

5) Pengadaan.

Proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan.

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Jadi Pendidikan dan pelatihan ini harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini atau masa depan.

7) Kompensasi.

Pemberian balas jasa berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Prinsip dari kompensasi ialah adil dan layak sesuai dengan prestasi kerjanya.

8) Pengintegrasian.

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan.

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan.

Merupakan fungsi MSDM yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi karena Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

11) Pemberhentian.

Putus hubungan kerja pegawai dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan karena keinginan pegawai tersebut, keinginan perusahaan atau kontrak habis dan pensiun.

2.2.2 Budaya Kerja

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa *sansekerta buddhayah*. Kata *buddhayah* merupakan bentuk jamak dari *buddhi* yang berarti budi atau akal. Sedangkan kata *culture* berasal dari kata *colere* yang memiliki makna mengolah, mengerjakan. Istilah *culture* berkembang hingga memiliki makna sebagai segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam. Budaya kerja menurut Mangkunegara (2016) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam

organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya kerja menarik perhatian banyak orang, khususnya mereka yang mempelajari masalah perilaku kerja.

Budaya kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan. Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang tebal dan tipis. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan.

Kesepakatan bersama ini diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Jadi ada proses dalam mengadaptasi budaya kepada karyawan. Masalah sosialisasi budaya dilakukan pada saat perusahaan menerima karyawan baru, sehingga karyawan bersangkutan sudah terbentuk perilakunya sesuai dengan budaya yang ada. Menurut Gering, Supriyadi dan Triguno, (2013) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Moeljono (2005) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam

berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan.

2.2.2.1 Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2003) dapat dikategorikan tiga Yaitu:

a) Kebiasaan.

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

b) Peraturan.

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan

pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

c) Nilai-nilai.

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau *encoder* tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

- a. Indikator budaya kerja dalam penelitian ini merujuk pada *Core Values* dan *Employer Branding* ASN dengan slogan BerAKHLAK. *Core values* dan *Employer Branding* ASN diluncurkan Jokowi pada tanggal 27 Juli 2021. Nilai-nilai dasar ASN ini berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN

Bangga Melayani Bangsa. *Core Values* dan *Employer Branding* ASN BerAKHLAK Bangsa Melayani Bangsa merupakan singkatan (akronim) dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

- b) Para ASN pada nilai dasar pertama (Berorientasi Pelayanan) haruslah dapat memahami dan memenuhi segala kebutuhan masyarakat. Para ASN harus ramah, cekatan, solutif dalam memberikan pelayanan prima. Selain itu, para aparatur pemerintah harus dapat diandalkan oleh masyarakat dan terus melakukan perbaikan (*improvement*) tiada henti dan terus menerus. Nilai dasar pertama ini harus merupakan dasar pondasi yang kuat yang harus dimiliki oleh para ASN agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik (pelayanan prima) kepada masyarakat.
- c) Nilai kedua adalah Akuntabel. Para ASN harus menjalankan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi. Selain itu para aparatur harus menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien. Para ASN juga tidak menyalahgunakan kewenangan jabatannya.
- d) Ketiga adalah Kompeten. Para ASN harus terus meningkatkan kompetensi diri dalam menjawab tantangan yang selalu berubah. Selain itu, para aparatur juga harus membantu orang lain belajar dalam mengembangkan diri dan melaksanakan tugas dengan

kualitas yang terbaik. Kompetensi ini merupakan hal yang difokuskan dan dikembangkan pada nilai dasar yang ketiga.

- e) Harmonis adalah nilai dasar yang keempat. Para ASN harus saling menghargai dan suka menolong orang lain. Selain itu, para aparatur juga harus membangun lingkungan yang kondusif sehingga timbul kekompakan dan kerja sama yang baik dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- f) Kelima adalah Loyal. Para ASN harus memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia kepada NKRI dan pada pemerintahan yang sah. Selain itu para ASN harus menjaga nama baik ASN, pimpinan, instansi, negara dan dapat menjaga rahasia jabatan dan negara.
- g) Nilai dasar keenam adalah Adaptif. Para aparatur harus cepat menyesuaikan diri dengan perubahan yang berkembang dengan cepat, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas. Selain itu ASN juga dituntut bertindak proaktif dalam mengatasi permasalahan dan persoalan yang berkembang di masyarakat.
- h) Nilai dasar terakhir adalah Kolaboratif. Para ASN diberikan ruang dan kesempatan untuk saling berkontribusi dan terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. Para aparatur juga didorong untuk menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.3 Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi membahas mengenai cara pengarahannya daya dan potensi yang ada supaya mampu bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017). Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan yang ada pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Purwanto (2016), motivasi mengacu kepada suatu proses yang memengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap berbagai bentuk kegiatan yang dinginkannya. Motivasi bisa berisi arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, melainkan hanya dapat diinterpretasikan melalui tingkah laku yang berhasil diwujudkan. Robbins & Judge (2016) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sedangkan menurut Rivai, (2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu-individu untuk mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang

invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2013). Motivasi adalah sebagai internal dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumber daya dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2014), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Menurut Mas'ud (2012) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Menurut Siagian (2018) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya

untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Uno (2013), motivasi kerja merupakan

1. Aktivitas dasar serta merupakan bagian esensial dari kehidupan manusia,
2. Kerja itu memberi suatu status, juga mengikat seseorang kepada individu lain serta masyarakat,
3. Pada umumnya wanita maupun pria menyukai pekerjaan,
4. Moral pekerja dan pegawai itu kebanyakan tidak memiliki kaitan langsung dengan kondisi fisik dan materiil dari pekerjaan,
5. Insentif kerja itu banyak bentuknya, misalnya dengan uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia pasti menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga faktor pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh di masa mendatang yaitu dengan harapan bisa menjadi kenyataan sehingga seseorang akan meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Purwanto (2016), motivasi mengandung tiga komponen utama, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku, merupakan tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu. Dengan demikian ia memiliki suatu orientasi tujuan.

3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok di atas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi memiliki beberapa maca jenis. Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2013), yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima kebaikan.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut akan hukuman yang akan diterimanya.

Menurut Sardiman (2007), fungsi motivasi ada tiga, yaitu mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini adalah motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan atau dikerjakan, Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan apa tujuan utamanya, dan menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan

yang dianggap sesuai untuk mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi pencapaian tujuan tersebut.

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2013) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*).

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan tindakan dan perilaku dengan suatu cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang dengan menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini yaitu diantaranya:

- a. Teori Motivasi Klasik.

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau disebut juga teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat demi bisa memenuhi kebutuhan fisik, berupa uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja dengan giat jika dia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

- b. Teori Maslow.

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak, yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang

diinginkan manusia tingkatnya berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, yaitu:

(1) Kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan yang harus dicapai untuk dapat tetap hidup, diantaranya yaitu kebutuhan makan, rumah, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

(2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan.

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan merupakan kebutuhan akan kebebasan dari bahaya, yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan serta keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

(3) Kebutuhan sosial.

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan teman, berinteraksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat dalam lingkungannya.

(4) Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan terhadap pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan maupun masyarakat dalam lingkungannya.

(5) Aktualisasi diri.

Aktualisasi diri adalah kebutuhan dalam aktualisasi diri dengan memakai kemampuan, keterampilan, serta potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang begitu memuaskan dan luar biasa.

c. Teori Herzberg.

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua jenis faktor kebutuhan, yaitu Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang semakin kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor.

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni melalui penerapan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan harusnya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e. Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
2. Harapan keberhasilannya
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang dapat memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

f. Teori Motivasi Claude S. George.

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat serta suasana dimana tempat atau lingkungannya dalam bekerja, yaitu:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik

6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

2. Teori Proses.

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a. Teori Harapan (*Expectancy*).

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

1. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau nilai martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
3. Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan berhubungan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori Keadilan.

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif sesuai dengan hasil pekerjaan dan usaha yang dicurahkan.

c. Teori Pengukuhan.

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu meningkat atau yang dapat dipertahankan.

2.2.4 Organizational Support

Persepsi penting bagi perilaku organisasi, karena perilaku orang-orang didasarkan pada persepsi yang mereka buat tentang realita yang ada di lingkungan bukan mengenai realita yang sebenarnya. Persepsi adalah sebuah proses individu menginterpretasikan dan menafsirkan kesan indrawi untuk memberikan makna pada lingkungan (Robbins & Judge, 2015). Menurut Kreiter dan Kincki (2014) persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan individu dapat menginterpretasikan dan memahami lingkungan sekitar. Dalam hal ini persepsi dapat diartikan sebagai sebuah proses menafsirkan dan menginterpretasikan apa yang dilihat oleh individu untuk mengartikan pada lingkungan yang ada, persepsi tidak selalu sesuai dengan keadaan lingkungan yang ada.

Organizational support adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2015). Karyawan dalam suatu organisasi pasti membutuhkan dukungan dari organisasi diluar dari timbal balik wajib yang diberikan organisasi. Dukungan ini akan memberikan pengaruh psikologi dari karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kondisi psikologi yang positif pada diri karyawan akan memberikan kemampuan terbaik karyawan kepada organisasi sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi. Menurut Fahrizal dan Utama (2017) persepsi

dukungan organisasi adalah keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan terikat dengan aktivitas organisasi dan akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dukungan organisasi yang meningkat dapat membuat karyawan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengalaman kerja yang positif dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang baik pula dalam diri karyawan (Fahrizal & Utama, 2017).

Dukungan organisasi (*organizational support*) adalah semua tentang persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Neves & Eisenberger, 2014). Ketika karyawan memegang persepsi bahwa pekerjaan mereka dihargai dan dipedulikan oleh organisasi akan mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka.

Menurut Robbins (2015) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

Menurut (Darolia et al., 2010) menjelaskan bahwa *organizational support* sangat berperan dalam menentukan kinerja anggota, dalam penelitiannya juga dijelaskan bahwa dukungan organisasi berhubungan dengan prestasi kerja, dimana penghargaan oleh organisasi dianggap memberikan keuntungan bagi anggota, seperti kenyamanan kerja karena diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, memperoleh informasi secara mudah, serta beberapa hal lain yang dibutuhkan anggota untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Menurut (Kambu et al., 2012) konsep *organizational support* menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Menurut (Robbins, 2013) persepsi *organizational support* didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka

Dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan secara psikologis dapat memengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Pertama, dukungan organisasi akan membuat seorang karyawan mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap organisasi dan membantu untuk pencapaian organisasi. Kedua, dukungan organisasi dalam hal kepedulian, penghargaan, dan pengakuan mengarahkan pada karyawan untuk menyatukan status dan peran keanggotaan dalam identitas sosialnya. Ketiga, dukungan organisasi memberikan kepercayaan bahwa organisasi mengetahui dan menghargai prestasi kerja karyawan. Pengaruh psikologis yang ditimbulkan oleh dukungan organisasi pada karyawan akan meningkatkan komitmen afektif dalam diri karyawan (Suryani (2011). Dengan

adanya beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa *organizational support* atau persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sejauh mana keyakinan karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kontribusi dan kesejahteraan mereka.

2.1.4.1 Indikator *Organizational Support*

Menurut (Farasat & Ziaaddini, 2013) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator *organizational support*, yaitu:

a) Keadilan.

Prosedur yang adil dapat digunakan sebagai indikator bagi orang-orang sehingga mereka (karyawan) merasa dihargai dan dihormati dalam organisasi.

b) Dukungan atasan.

Dukungan atasan telah didefinisikan sebagai sejauh mana manajer berkomunikasi dengan bawahan mereka dan membantu dan mendukung mereka. Dukungan atasan dapat memperkuat dukungan organisasi yang dirasakan dengan menciptakan kepercayaan dan keyakinan dalam organisasi.

c) Imbalan organisasi.

Berdasarkan dukungan organisasi (*employee relationship*) yang dirasakan, karyawan mengembangkan kepercayaan umum mereka sejauh bahwa mereka merasa bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha

mereka, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka, dan merawat mereka partisipasi dan kesejahteraan.

d) Kondisi kerja.

Salah satu bentuk dukungan organisasi pada karyawan adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

2.2.5 Kepuasan Kerja

2.2.5.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan sebab ketika pegawai merasa puas maka akan meningkatkan kinerja yang berkualitas sehingga karyawan akan loyal untuk bekerja di perusahaan tersebut maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Priansa (2018) bahwasanya kepuasan kerja ini merupakan suatu hal yang sangat penting yang dimiliki oleh individu di dalam bekerja. Setiap individu pegawai ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda maka tingkat kepuasannya pun juga berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor utama dari efektivitas dan efisiensi organisasi. Bahkan paradigma manajerial baru yang bersikeras bahwa pegawai harus diperlakukan adil sebagai seseorang yang memiliki kebutuhan mereka sendiri dan keinginan pribadi. Jadi kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa karyawan yang puas adalah karyawan yang bahagia dan karyawan yang bahagia adalah karyawan yang sukses (Aziri, 2011).

Menurut Sutrisno (2017) istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung(2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang

dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu tersebut sebagai mana Roe dan Byars (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemundruan bagi organisasi, secara cepat atau perlahan maka dari itu penting sekali bagi organisasi memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Sama halnya Menurut Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencerminkan pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan memiliki tingkat standar kepuasan yang berbeda-beda. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwasanya kepuasan kerja merupakan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Jika persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang di rasakan lebih tinggi dari pada yang di harapkan maka pegawai tersebut cenderung akan merasa puas. Dan sebaliknya jika persepsi harapan pegawai terhadap pekerjaannya lebih tinggi yang di rasakan dari pada yang di rasakan maka pegawai tersebut cenderung tidak puas. Maka dari itu untuk

mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2018) menyatakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor psikologi. Faktor ini berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial. Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai dengan atasan maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik. Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai yang meliputi jenis pekerjaannya, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dll.
4. Faktor Finansial. Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dll.

2.2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasar dari berbagai pendapat mengenai determinan kepuasan kerja seperti yang tercantum dalam *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ)

dan *Job Descriptive Index* (JDI) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagai indikator kepuasan kerja adalah (Wibowo, 2013):

1. *The work itself*, pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*interest*), dan pertumbuhan (*growth*).
2. *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*).
3. *Relationship with co-workers*, hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).
4. *Promotion opportunities*, peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*).
5. *Pay*, bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*equity vis-à-vis others*).
6. *Freedom to use one's own judgment*, kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri,
7. *Praise for doing a good job*, memuji karena telah melakukan pekerjaan baik, dan
8. *Feelings of accomplishment*, perasaan atas penyelesaian.

2.2.6 Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. Wibowo (2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hussein (2017) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Wibowo (2014) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Wirawan (2015) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sutrisno (2017) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sukoco (2016) kinerja karyawan merupakan serangkaian kegiatan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan tersebut sehingga mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu yang telah ditentukan.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2015), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Menurut Moehariono (2012) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.

Griffin (2014) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah prioritas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi yang digunakan atau dijalankan

oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Mathis (2013) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Mangkunegara(2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2015) menjelaskan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Rivai (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Bagaimana memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.2.6.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Indikator yang dikemukakan oleh Wibowo (2014), sebagai berikut:

1. Tujuan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan atau kelangsungan hidup organisasi yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar Pelayanan.

Standar mempunyai arti penting karena memberitahu kapan suatu pekerjaan dapat terselesaikan.

3. Alat atau sarana.

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

4. Umpan Balik.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja yang meliputi monitoring, hasil pekerjaan dan evaluasi.

5. Motif.

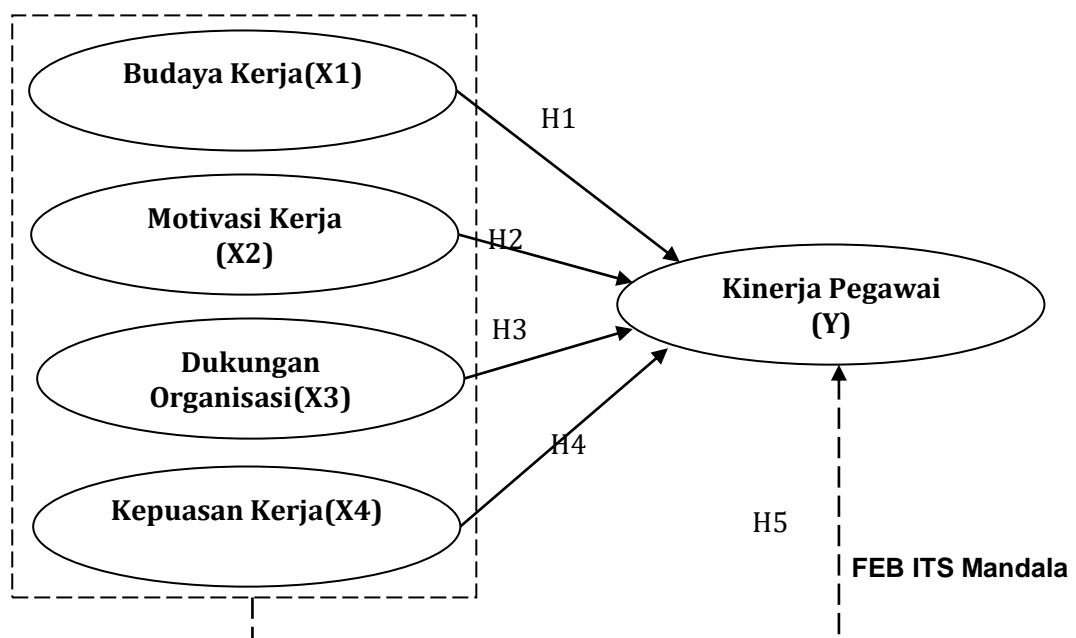
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan pemberian penghargaan atau *reward*.

6. Peluang.

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya dan mendapat kesempatan untuk memberi saran atau pendapat.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini di gambarkan sebuah kerangka konseptual yang merupakan bagaimana pengaruh parsial dan simultan budaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam model sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————→ : Menunjukkan pengaruh parsial variabel budaya kerja BerAKHLAK, motivasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso

-----→ : Menunjukkan pengaruh simultan variabel budaya kerja BerAKHLAK, motivasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso

2.4 Hipotesis

Anwar (2011) mendefinisikan bahwa Hipotesis berasal dari kata *hipo* yang berarti ragu atau *tesis* yang berarti benar, berarti hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada acuan teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diajukan maka hipotesis yang akan diajukan. Hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis benar adanya atau tidak benar. Maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Budaya Kerja BerAKHLAK terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan. Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang tebal dan tipis. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan. Kesepakatan bersama ini diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Jadi ada proses dalam mengadaptasi budaya kepada karyawan. Masalah sosialisasi budaya dilakukan pada saat perusahaan menerima karyawan baru, sehingga karyawan bersangkutan sudah terbentuk perilakunya sesuai dengan budaya yang ada. Menurut Gering, Supriyadi dan Triguno, (2013) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Moeljono (2005) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan.

Selain pendapat ahli yang telah disebutkan, pengembangan hipotesis ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Supardi, dkk (2020) Maesofhani, & Lutfi, (2019). Wulandari, & Luturlean, (2023), Adha, dkk.

(2019) menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 Variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Robbins & Judge (2016) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sedangkan menurut Rivai (2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu-individu untuk mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (2013) motivasi adalah sebagai internal dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumber daya dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2014) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Menurut Siagian (2018) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Selain pendapat ahli yang telah disebutkan, pengembangan hipotesis ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Pane, dkk. (2022), Supardi, dkk (2020), Maesofhani, & Lutfi, (2019). Adha, dkk. (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

2.4.3 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dukungan organisasi (*organizational support*) adalah semua tentang persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Neves & Eisenberger, 2014). Ketika karyawan memegang persepsi bahwa pekerjaan mereka dihargai dan dipedulikan oleh organisasi akan mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka. *organizational support* adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2015). Karyawan dalam suatu organisasi pasti membutuhkan dukungan dari organisasi diluar dari timbal balik wajib yang diberikan organisasi. Dukungan ini akan memberikan pengaruh psikologi dari karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kondisi

psikologi yang positif pada diri karyawan akan memberikan kemampuan terbaik karyawan kepada organisasi sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi. Menurut Fahrizal dan Utama (2017) dukungan organisasi adalah keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan terikat dengan aktivitas organisasi dan akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dukungan organisasi yang meningkat dapat membuat karyawan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengalaman kerja yang positif dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang baik pula dalam diri karyawan (Fahrizal & Utama, 2017).

Sedangkan menurut Robbins (2015) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi. Selain pendapat ahli yang telah disebutkan, pengembangan hipotesis ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Marbun, & Jufrizen, (2022), Umihastanti, & Frianto (2022). Hendry (2018) menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

2.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan sebab ketika pegawai merasa puas maka akan meningkatkan kinerja yang berkualitas sehingga karyawan akan loyal untuk bekerja di perusahaan tersebut maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Sesusai dengan teori yang di kemukakan oleh Priansa (2018) bahwasanya kepuasan kerja ini merupakan suatu hal yang sangat penting yang dimiliki oleh individu di dalam bekerja. Setiap individu pegawai ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda maka tingkat kepuasan kerjanya pun juga berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor utama dari efektivitas dan efisiensi organisasi. Bahkan paradigma manajerial baru yang bersikeras bahwa pegawai harus diperlakukan adil sebagai seseorang yang memiliki kebutuhan mereka sendiri dan keinginan pribadi. Jadi kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa karyawan yang puas adalah karyawan yang bahagia dan karyawan yang bahagia adalah karyawan yang sukses (Aziri, 2011). Menurut Sutrisno (2017) istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan

kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Selain pendapat ahli yang telah disebutkan, pengembangan hipotesis ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Pane, dkk. (2022) Marbun, & Jufrizen, (2022), Hendry, (2018) Setiawan, dkk. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4 Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

2.4.5 Pengaruh Budaya Kerja BerAKHLAK, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Budaya Kerja BerAKHLAK, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah topik yang menarik dalam bidang manajemen dan sumber daya manusia. Organisasi yang berhasil memiliki pemahaman yang kuat tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan dapat memengaruhi kinerja pegawai mereka. Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini membahas bagaimana budaya kerja yang BerAKHLAK, motivasi kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Supriyadi dan Triguno, (2013) budaya kerja yang berakhlak mengacu pada norma-norma, nilai-nilai, dan etika yang mendominasi lingkungan kerja dalam sebuah organisasi. Budaya kerja yang berakhlak menciptakan lingkungan di mana pegawai dihargai dan didorong untuk bertindak dengan integritas, etika, dan moralitas. Ketika budaya kerja berakhlak dipromosikan, pegawai cenderung lebih terdorong untuk bekerja dengan integritas, yang dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi memiliki dorongan intrinsik dan ekstrinsik untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Motivasi dapat datang dari berbagai sumber, seperti rasa pencapaian, penghargaan finansial, atau pengakuan atas prestasi. Motivasi yang tinggi dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja yang lebih baik.

Robbins & Judge, (2015) menjelaskan dukungan organisasi mencakup berbagai aspek, termasuk dukungan manajemen, pengembangan karyawan, pelatihan, serta sumber daya dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai. Organisasi yang memberikan dukungan yang cukup kepada pegawai cenderung menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan mereka. Dukungan organisasi yang baik dapat membantu mengurangi stres, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif pegawai terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja (Hasibuan 2017). Ketika pegawai merasa puas dengan

pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan berkinerja lebih baik. Kepuasan kerja juga dapat mengurangi tingkat pergantian pegawai, karena pegawai yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi.

Selain pendapat ahli yang telah disebutkan, pengembangan hipotesis ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Adha, dkk. (2019) Maesofhani, & Lutfi, (2019). Supardi, dkk (2020), Hendry. (2018) Pane, dkk. (2022) menyatakan bahwa budaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5 budaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan yaitu pada November 2023 sampai dengan Maret 2024 Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sebanyak 181 pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian yang dapat mewakili populasi yang memiliki karakteristik yang sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso, Sekaran (2011) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel, Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Arikunto (2012) berpendapat jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurang lebih 10 – 20 % atau 30 – 50% dari jumlah tersebut.

Penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat di generalisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Penentuan sampel untuk pegawai dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, dengan taraf kesalahan 5 % akan dijelaskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{181}{1 + (181 \cdot 0,05^2)}$$

$$n = \frac{181}{1,4525} \quad n = 124,6127 \text{ dibulatkan menjadi } 125 \text{ responden.}$$

Keterangan:

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = Persentase (%), toleransi ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel.

Metode penentuan sample menggunakan *nonprobability sampling* dengan Teknik *purposive sampling*. Metode *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang

dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk mendapatkan sampel yang representatif. Adapun kriteria responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tingkat Pendidikan minimal SMA.
2. Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 5 tahun.

3.3. Rancangan Penelitian

Margono (2010) mendefinisikan bahwa rancangan itu adalah alur kegiatan peneliti dalam memecahkan masalah. Rancangan penelitian disusun secara matang dan cermat sehingga nantinya akan sangat membantu peneliti maupun orang yang membaca hasil penelitiannya dalam memahami masalah serta cara mengatasinya. Arikunto (2013) mengemukakan bahwa Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Arikunto (2013) mendefinisikan Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian.

Rancangan penelitian terdiri dari kelompok eksperimen dan kelompok kontrol variabel terikatnya yang diukur, maka tidak ada perubahan yang dibuat pada variabel kinerja pegawainya. Semua rancangan penelitian mempunyai karakteristik sentral yaitu didasarkan pada adanya manipulasi variabel bebas dan mengukur efek pada variabel terikat. Rancangan penelitian ini dimulai dari mengkaji kelima variabel, variabel bebas yaitu budaya kerja, motivasi kerja,

dukungan organisasi dan kepuasan kerja, kemudian variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Setelah itu mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada para Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Adanya pengolahan data tersebut kemudian ditarik kesimpulan dan saran untuk memperjelas penelitian yang dilakukan.

3.4. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

1. Identifikasi Variabel

Arikunto (2013:38) menyatakan bahwa Variabel diartikan sebagai objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel digolongkan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut adalah:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*) (Sugiyono, 2016:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Budaya kerja (X1)
- 2) Motivasi kerja (X2)
- 3) Dukungan organisasi (X3)
- 4) Kepuasan kerja (X4)

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sugiyono (2016:39) mengemukakan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena

adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y)

2. Definisi Operasional Variabel

Sugiyono, (2016:38) mendefinisikan bahwa definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

- 1) BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Adanya *Core Values* ASN ini sebagai sari dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN. Sedangkan #banggamelayanibangsa merupakan *Employer Branding* ASN jaman *now* yang melayani sepenuh hati. Indikator dalam budaya kerja berAKHLAK adalah sebagai berikut:

X1.1. Berorientasi Pelayanan.

Seluruh ASN haruslah dapat memahami dan memenuhi segala kebutuhan masyarakat. Para ASN harus ramah, cekatan, solutif dalam memberikan pelayanan prima. Selain itu, para aparatur pemerintah harus dapat diandalkan oleh masyarakat dan terus melakukan

perbaikan (*improvement*) tiada henti dan terus menerus. Nilai dasar pertama ini harus merupakan dasar fondasi yang kuat yang harus dimiliki oleh para ASN agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik (pelayanan prima) kepada masyarakat.

X1.2. Akuntabel.

Para ASN harus menjalankan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi. Selain itu para aparatur harus menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien. Para ASN juga tidak menyalahgunakan kewenangan jabatannya.

X1.3. Kompeten.

Para ASN harus terus meningkatkan kompetensi diri dalam menjawab tantangan yang selalu berubah. Selain itu, para aparatur juga harus membantu orang lain belajar dalam mengembangkan diri dan melaksanakan tugas dengan kualitas yang terbaik. Kompetensi ini merupakan hal yang difokuskan dan dikembangkan pada nilai dasar yang ketiga.

X1.4. Harmonis.

Para ASN harus saling menghargai dan suka menolong orang lain. Selain itu, para aparatur juga harus membangun lingkungan yang kondusif sehingga timbul kekompakan dan kerja sama yang baik dalam meningkatkan kinerja organisasi.

X1.5. Loyal.

Para ASN harus memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia kepada NKRI dan pada pemerintahan yang sah. Selain itu para ASN harus menjaga nama baik ASN, pimpinan, instansi, negara dan dapat menjaga rahasia jabatan dan rahasia negara.

X1.6. Adaptif.

Para aparatur harus cepat menyesuaikan diri dengan perubahan yang berkembang dengan cepat, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas. Selain itu ASN juga dituntut bertindak proaktif dalam mengatasi permasalahan dan persoalan yang berkembang di masyarakat.

X1.7. Kolaboratif.

Para ASN diberikan ruang dan kesempatan untuk saling berkontribusi dan terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. Para aparatur juga didorong untuk menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan bersama.

- 2) Motivasi kerja (X2) Robbins & Judge (2016) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Maslow mengemukakan lima indikator pemenuhan kebutuhan, yaitu:

X2.1. Kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan yang harus dicapai untuk dapat tetap hidup, diantaranya yaitu kebutuhan makan, rumah, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

X2.2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan.

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan merupakan kebutuhan akan kebebasan dari bahaya, yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan serta keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

X2.3. Kebutuhan sosial.

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan teman, berinteraksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat dalam lingkungannya.

X2.4. Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan terhadap pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan maupun masyarakat dalam lingkungannya.

X2.5. Aktualisasi diri.

Aktualisasi diri adalah kebutuhan dalam aktualisasi diri dengan memakai kemampuan, keterampilan, serta potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang begitu memuaskan dan luar biasa..

- 3) Dukungan organisasi (X3) Menurut Fahrizal dan Utama (2017) dukungan organisasi adalah keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan terikat dengan

aktivitas organisasi dan akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut (Farasat & Ziaaddini, 2013) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator *organizational support*, yaitu:

X3.1. Keadilan.

Prosedur yang adil dapat digunakan sebagai indikator bagi orang-orang sehingga mereka (karyawan) merasa dihargai dan dihormati dalam organisasi.

X3.2. Dukungan atasan.

Dukungan atasan telah didefinisikan sebagai sejauh mana manajer berkomunikasi dengan bawahan mereka dan membantu dan mendukung mereka. Dukungan atasan dapat memperkuat dukungan organisasi yang dirasakan dengan menciptakan kepercayaan dan keyakinan dalam organisasi.

X3.3. Imbalan organisasi.

Berdasarkan dukungan organisasi (*employee relationship*) yang dirasakan, karyawan mengembangkan kepercayaan umum mereka sejauh bahwa mereka merasa bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha mereka, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka, dan merawat mereka partisipasi dan kesejahteraan.

X3.4. Kondisi kerja.

Salah satu bentuk dukungan organisasi pada karyawan adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Kepuasan kerja (X4) Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan dari berbagai pendapat mengenai determinan kepuasan kerja seperti yang tercantum dalam *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dan *Job Descriptive Index (JDI)* maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagai indikator kepuasan kerja adalah (Wibowo, 2013):

- X4.1. *The work itself*, pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*interest*), dan pertumbuhan (*growth*).
- X4.2. *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*).
- X4.3. *Relationship with co-workers*, hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).
- X4.4. *Promotion opportunities*, peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*).
- X4.5. *Pay*, bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*equity vis-à-vis others*).
- X4.6. *Freedom to use one's own judgment*, kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri,
- X4.7. *Praise for doing a good job*, memuji karena telah melakukan pekerjaan baik, dan

X4.8. *Feelings of accomplishment*, perasaan atas penyelesaian.

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Kinerja pegawai (Y) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012:193). Adapun aspek-aspek indikator kinerja (*performance*) menurut Faustino Cardoso Gomes (2010) adalah sebagai berikut:

Y1.1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Y1.2. *Quality of work*, kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Y1.3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

Y1.4. *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Y1.5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Y1.6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.

Y1.7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2016:145). Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pra riset di lapangan guna mengetahui masalah-masalah yang ada pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso dengan pertimbangan masalah-masalah yang ada disesuaikan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2016:137). Data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk memperkaya pengetahuan mengenai berbagai konsep yang akan digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam proses penelitian (Martono, 2011:97). Studi pustaka dalam teknik pengumpulan data merupakan jenis data sekunder yang digunakan untuk membantu proses penelitian, yaitu dengan mengumpulkan informasi yang terdapat dalam artikel, surat kabar, buku-buku, maupun karya ilmiah pada penelitian sebelumnya. Tujuan dari studi pustaka ini adalah untuk mencari fakta dan mengetahui konsep metode yang digunakan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya (Arikunto, (2013).

5. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016:2). Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang ingin diperoleh peneliti yaitu dengan cara memberi angket kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso, agar data yang terkumpul dapat berwujud kuantitatif, maka setiap alternatif jawaban diberikan skor atau nilai. Adapun cara pemberian skor atau nilai pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	<i>Skala Likert</i>	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono, (2016:93)

3.6. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah suatu subyek dari mana data diperoleh. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk

menjamin keberhasilan. Dalam hal ini data yang dibutuhkan dalam penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu:

1. Sumber Data Primer.

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada responden pada objek penelitian. Sumber data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada peneliti sebagai pengumpul data (Firdaus, 2023).

2. Sumber Data Sekunder.

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sekunder. Sumber data sekunder tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau melalui orang lain. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa buku-buku, skripsi, jurnal, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang menunjang proses penelitian. (Firdaus, 2023)

3.7. Metode Analisa Data

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti. Uji validitas terhadap daftar pertanyaan dalam kuesioner dilakukan untuk mengukur seberapa cermat suatu

instrumen berfungsi sebagai alat ukur. Ketentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
- c. r_{tabel} diperoleh dari $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha: 5\%$, dimana:

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22 *for windows 7*. Korelasi *Product Moment* menurut Sanusi (2011:77) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) - (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r: Koefisien Korelasi

n: Jumlah Sampel

x: Butir Skor

y: Total Butir Skor

b. Uji Reliabilitas

Arikunto (2013) mengemukakan bahwa Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas

merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$, jika nilai $\alpha < 0,60$ maka tidak *reliable*. Sunyoto (2012:36) menyatakan bahwa secara matematis besarnya reliabilitas. Dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas

r: Korelasi antar item

k: Jumlah item

- a. Apabila hasil koefisien *Alpha* > taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- b. Apabila hasil koefisien *Alpha* < taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Widardjono (2010:75) mengemukakan bahwa Uji asumsi klasik ada lima yaitu multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, uji linearitas, dan normalitas. Menurut Firdaus dan Dimiyati, (2023: 37) Metode *Ordinary Least Square* (OLS) merupakan salah satu metode dalam analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Metode OLS ditemukan oleh seorang ahli matematika dari Jerman, Carl Friedrich Gauss, di

mana metode OLS adalah metode yang digunakan untuk mengestimasi suatu garis regresi dengan cara mencari nilai minimal untuk jumlah kuadrat kesalahan antara nilai prediksi dengan nilai kenyataannya. Oleh karena itu, metode ini disebut *Least Square*. Metode *Ordinary Least Square* (Sanusi, 2011) menghasilkan estimasi terbaik dibandingkan dengan metode lain jika semua asumsi normal klasik terpenuhi. Sebaliknya, jika asumsi tidak terpenuhi mengakibatkan estimator yang jelek. Jika semua asumsi yang diberlakukan terhadap model regresi terpenuhi, maka menurut suatu teorema (*Gauss Markov theorem*) estimator tersebut akan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan tiga asumsi klasik yaitu: normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Berikut ini hasil pengujian asumsi klasik dan penjelasan dari ketiga asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) mengemukakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Melihat histogram dari residualnya, uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* jika hasil angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Dasar pengambil keputusan (Ghozali, 2018:163):

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018:137) menyatakan bahwa Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dalam satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Menurut Ghozali (2018:105) model regresi yang baik adalah model yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Jika p value $> 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heterokedastisitas artinya model regresi lolos uji heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS 22 for Windows 7*. Dasar analisis uji heterokedastisitas menurut Ghozali (2018:138) adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas. Seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) mengemukakan bahwa Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *varianceinflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan *diregres* terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *Tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolineritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana saja yang saling berkolerasi.

3.7.3 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam statistika (ilmu statistik) adalah salah satu metode untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen atau lebih terhadap sebuah variabel terikat. Analisis regresi adalah kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (Firdaus dan Dimiyati, 2023). Variabel yang diterangkan selanjutnya disebut sebagai variabel respon, sedangkan variabel yang menerangkan biasa disebut variabel bebas (Gujarati, 2004). Analisis regresi berhubungan dengan studi tentang ketergantungan dari sebuah variabel yang

dinamakan variabel tak bebas (*dependent variable*), terhadap satu variabel yang menerangkan (*independent variable*) dengan tujuan memprediksi atau memperkirakan nilai-nilai variabel tak bebas apabila nilai-nilai variabel yang menerangkan telah diketahui (Firdaus dan Dimiyati, 2023).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Budaya kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Dukungan organisasi (X3), dan Kepuasan kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini analisis regresinya menggunakan bantuan program komputer SPSS 22.0 *for Windows 7*. Menurut Sanusi (2011:135) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_kX_k + \epsilon$$

Dalam penelitian ini persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	: Kinerja pegawai
X1	: Budaya kerja
X2	: Motivasi kerja
X3	: Dukungan organisasi
X4	: Kepuasan kerja
B0	: Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$: Koefisien Regresi

e : Error

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak, (Sugiyono, 2016:184). Pada uji t dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS 22 *for Windows 7*:

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

t: Nilai uji t

b:Koefisien regresi

Sb:varians (*variance*) dari standard error

a. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) H₀: b₁=b₂=b₃=b₄=0, artinya secara parsial variabel-variabel bebas (Budaya kerja, Motivasi kerja, Dukungan organisasi, dan Kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai).
 - 2) H_a: b₁≠b₂≠b₃≠b₄≠ 0, artinya secara parsial variabel-variabel bebas (Budaya kerja, Motivasi kerja, Dukungan organisasi, dan Kepuasan kerja) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai).
- b. Dasar pengambilan keputusan menurut Sanusi (2011:138) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:
- 1) Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ dan nilai signifikan $t < \text{tingkat signifikan}$ 5% (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada

pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan nilai signifikan $t >$ tingkat signifikansi 5% (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

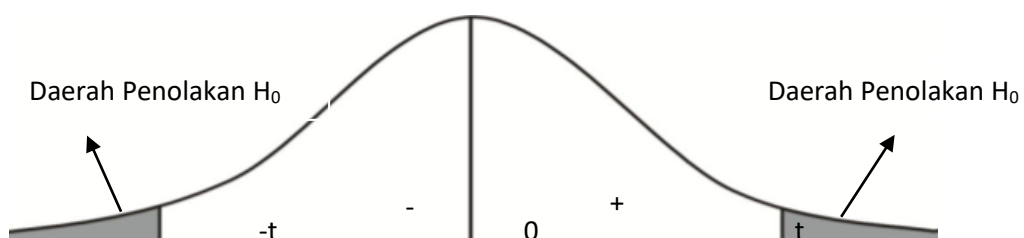
c. Mencari t_{tabel} : $df = n - k$ ($\alpha/2$)

Dimana: df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas dan variabel terikat

α : 5% (0,05)



Gambar 3.1 Kurve Distribusi Normal Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. pada uji F dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS 22 *for Windows 7*. Rumus uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2016:192) adalah sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - K - 1)}$$

Keterangan:

Fh: Nilai Fhitung

R²: Koefisien Determinasi

n : Jumlah Sampel

K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat

a. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) H₀: b₁=b₂=b₃=b₄=0, artinya variabel-variabel bebas (Budaya kerja, Motivasi kerja, Dukungan organisasi, dan Kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai).
- 2) H_a: minimal satu koefisien dari b₁ ≠ 0, artinya variabel-variabel bebas (Budaya kerja, Motivasi kerja, Dukungan organisasi, dan Kepuasan kerja) mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai).

b. Dasar pengambilan keputusan menurut Sanusi (2011:143) adalah dengan menggunakan angka probabilitas ialah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

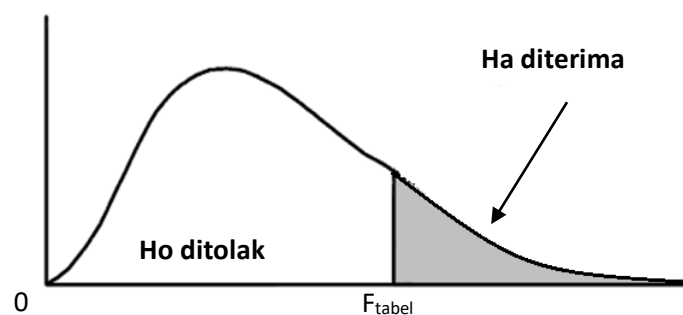
c. Mencari F_{tabel} : $df_1 = k - 1$

$$df_2 = n - k$$

Dimana: *df: degree of freedom*

n : jumlah sampel

k: jumlah variabel bebas dan variabel terikat



Gambar 3.1 Kurva Distribusi Normal Uji f

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dasarnya untuk mengukur seberapa jauh keahlian gaya dalam menerangkan variasi variabel dependen (Firdaus dan

Dimiyati, 2012). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah berarti keahlian variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen tidak bisa bebas (terbatas). Nilai yang mendekati satu tandanya variabel independen memberi hampir seluruh informasi yang diperlukan guna memperkirakan variasi variabel dependen. Secara dasar koefisien determinasi untuk data silang relatif rendah disebabkan oleh adanya variasi yang besar masing-masing pengamatan.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*good of fit*) koefisien determinasi mengukur persentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi (Widarjono, 2010:19). Menurut Widarjono (2010:20) persamaan untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

RSS = *Residual Sum of Square*

TSS = *Total Sum of Square*

Dimana apabila:

$R^2 = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

$R^2 = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

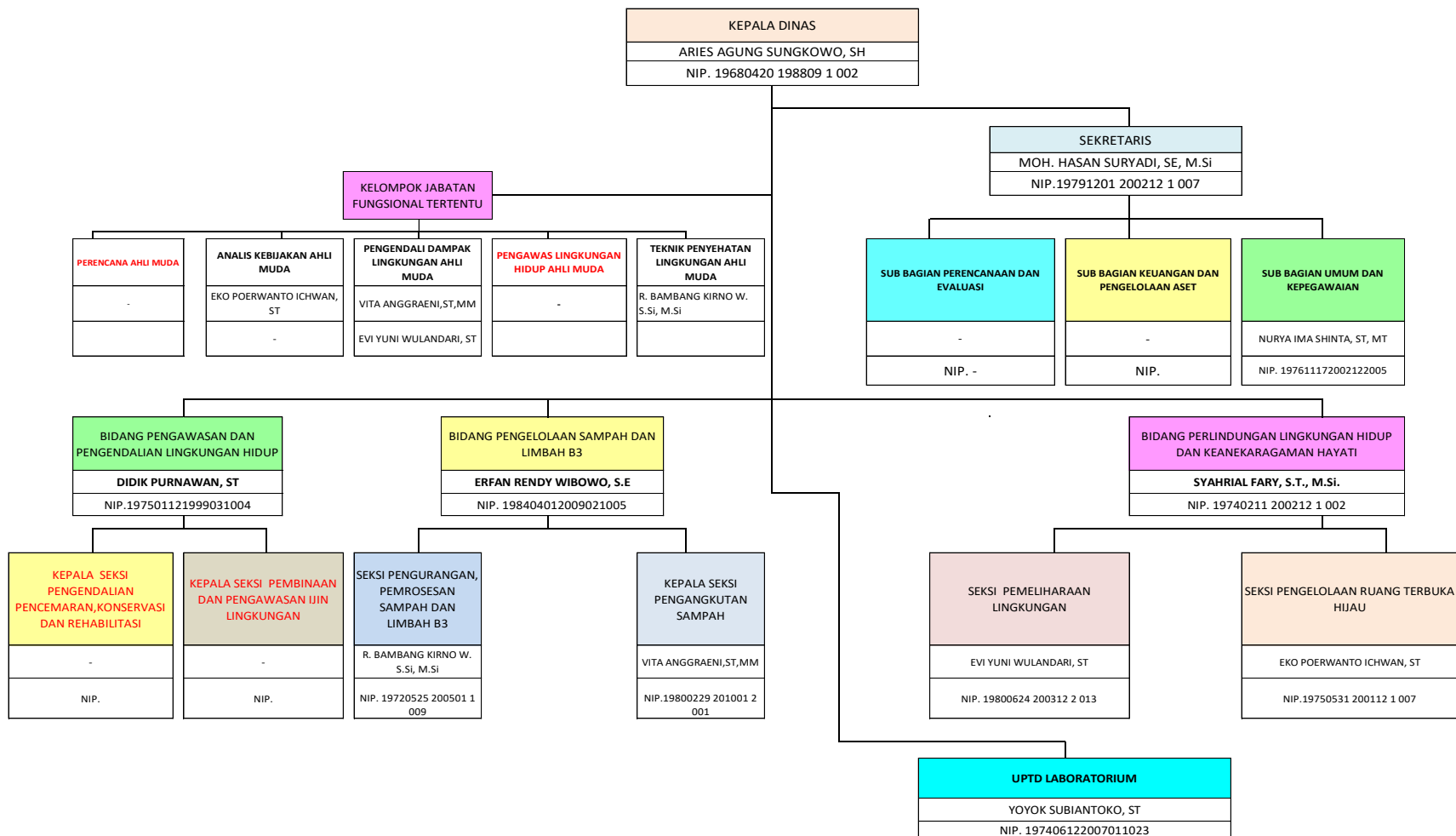
Pembentukan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso dan Peraturan Bupati Nomor 83 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 7 tahun 2021, Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Lingkungan Hidup. Dalam melaksanakan tugas, Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi sebagai berikut: Penyusunan rencana program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Penyusunan kebijakan teknis dan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan koordinasi program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan pengendalian terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan pembinaan pegawai di lingkungan Dinas; Pelaksanaan pembinaan teknis dan administratif pada unit pelaksana teknis dinas dan pejabat fungsional di lingkungan dinas; Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas bawahan agar sasaran dapat dicapai sesuai dengan program

kerja dan ketentuan yang berlaku; Penyelenggaraan perijinan di bidang Lingkungan Hidup; Penilaian prestasi bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier; Pelaporan hasil pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Bupati; Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Perencanaan dan pengelolaan lingkungan hidup harus didasarkan pada prinsip pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan. Komitmen untuk mempertimbangkan aspek ekologi, ekonomi, dan sosial dalam melaksanakan pembangunan berkelanjutan harus dilakukan secara konsisten melalui pendekatan holistik. Dalam mendukung pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan, terdapat tiga isu prioritas bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso untuk urusan Lingkungan Hidup yaitu isu perubahan tata guna lahan, isu peningkatan jumlah timbulan sampah serta isu kualitas air dan penurunan permukaan air tanah. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 mempunyai program, kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut: Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dan Urusan Pemerintah Bidang Lingkungan Hidup.

Perencanaan pembangunan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso Tahun 2018-2023 merupakan kelanjutan dari pembangunan tahun-tahun sebelumnya, sehingga dalam merumuskan arah kebijakan dan strategi pembangunan kedepan tidak lepas dari kondisi riil pembangunan yang telah dicapai. Lima tahun pertama Renstra Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Bondowoso telah menghasilkan berbagai kemajuan yang cukup berarti namun masih terdapat berbagai permasalahan pembangunan daerah yang merupakan kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan bermuara pada tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi. Untuk mendapatkan gambaran awal bagaimana permasalahan OPD dipecahkan, tiap-tiap permasalahan juga diidentifikasi faktor-faktor penentu keberhasilannya dimasa datang. Faktor-faktor penentu keberhasilan adalah faktor kritis, hasil kinerja dan faktor-faktor lainnya yang memiliki daya ungkit yang tinggi dalam memecahkan permasalahan pembangunan atau dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan urusan pemerintahan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Sinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso, berikut ini garis koordinasi pada setiap bidang digambarkan dalam struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	88	70,4
Perempuan	37	29,6
Total	125	100

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 125 orang responden, sebesar 70,4% atau sebanyak 88 responden terdiri dari pegawai laki-laki dan sebesar 29,6% atau sebanyak 37 responden perempuan yang berarti bahwa jumlah responden perempuan lebih sedikit dibandingkan responden laki-laki. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup banyak membutuhkan kecakapan fisik laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan Usia seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Responden	Persentase (%)
31 - 40	25	20,0
41 - 50	65	52,0
51 - 58	35	28,0
Total	125	100

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel 4.2 menjelaskan usia pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso, responden dengan rentang usia antara 31 - 40 tahun sebesar 20,0% atau sebanyak 25 responden, usia antara 41 - 50 tahun sebesar 52,0% atau sebanyak 65 responden kemudian usia antara 51 - 58 tahun sebesar 28,0% atau sebanyak 35 orang.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan masa kerja seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden	Persentase(%)
5 - 10	45	36,0
11 - 15	55	44,0
16 - 20	25	20,0
Total	125	100

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.3 menjelaskan masa kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso, responden dengan masa kerja antara 5 - 10 tahun sebesar 36,0% atau sebanyak 45 orang, masa kerja antara 11 –15tahun, sebesar 44,0% atau sebanyak 55 orang, masa kerja antara 16 - 20 tahun sebesar 20,0% atau sebanyak 25 orang.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1. Variabel Budaya kerja BerAKHLAK (X1)

Variabel budaya kerja BerAKHLAK (X1) memiliki tujuh indikator yang digunakan sebagai kuesioner, Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Budaya kerja BerAKHLAK (X1)

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
1	X1.1	0	0,0	19	15,2	15	12,0	76	60,8	15	12,0	125	100
2	X1.2	0	0,0	15	12,0	22	17,6	72	57,6	16	12,8	125	100
3	X1.3	0	0,0	13	10,4	27	21,6	66	52,8	19	15,2	125	100
4	X1.4	0	0,0	12	9,6	30	24,0	73	58,4	10	8,0	125	100
5	X1.5	0	0,0	18	14,4	28	22,4	63	50,4	16	12,8	125	100
6	X1.6	0	0,0	17	13,6	38	30,4	66	52,8	4	3,2	125	100
7	X1.7	0	0,0	14	11,2	25	20,0	72	57,6	14	11,2	125	100

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel 4.5 dapat diketahui indikator pertama tentang budaya kerja BerAKHLAK pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Berorientasi Pelayanan (X1.1) responden merasa mampu memberikan pelayanan yang terbaik (pelayanan prima) kepada masyarakat, didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 76 responden atau 60.8%.

Pada indikator kedua tentang budaya kerja BerAKHLAK pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Akuntabel (X1.2) responden merasa mampu menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 72 responden atau 57,6%.

Pada indikator ketiga tentang budaya kerja BerAKHLAK pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah kemampuan Kompeten (X1.3)

responden merasa harus selalu meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 66 responden atau 52,8%.

Pada indikator keempat tentang budaya kerja BerAKHLAK pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Harmonis (X1.4) responden merasa mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif sehingga timbul kekompakan dan kerja sama yang baik, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 73 responden 58,4%.

Pada indikator kelima tentang budaya kerja BerAKHLAK pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Loyal (X1.5) responden merasa harus memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia kepada NKRI dan pada pemerintahan, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 63 responden 50,4%.

Pada indikator keenam tentang budaya kerja BerAKHLAK pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Adaptif (X1.6) responden merasa mampu bertindak proaktif dalam mengatasi permasalahan dan persoalan yang berkembang, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 66 responden 52,8%.

Pada indikator ketujuh tentang budaya kerja BerAKHLAK pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Kolaboratif (X1.7) responden merasa mampu menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan bersama, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 72 responden 57,6%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada indikator variabel budaya kerja BerAKHLAK sebagian besar menyatakan respon setuju pada item pertanyaan/penyataan mengenai budaya kerja BerAKHLAK di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

4.2.2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dalam variabel motivasi kerja (X2) memiliki lima indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja (X2) pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Motivasi kerja (X2)

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
1	X2.1	0	0,0	13	10,4	22	17,6	78	62,4	12	9,6	125	100
2	X2.2	0	0,0	11	8,8	17	13,6	82	65,6	15	12,0	125	100
3	X2.3	0	0,0	10	8,0	27	21,6	70	56,0	18	14,4	125	100
4	X2.4	0	0,0	11	8,8	19	15,2	79	63,2	16	12,8	125	100
5	X2.5	0	0,0	15	12,0	30	24,0	66	52,8	14	11,2	125	100

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel 4.6 dapat diketahui indikator pertama tentang motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Kebutuhan fisiologis (X2.1) reponden merasa telah menerima gaji / upah yang layak, untuk memenuhi kebutuhan pokok, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 78 responden atau 62.4%.

Pada indikator kedua tentang motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Kebutuhan keselamatan dan keamanan

(X2.2) responden merasa telah terjamin akan kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 82 responden atau 65,6%.

Pada indikator ketiga tentang motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Kebutuhan sosial (X2.3) responden merasa diterima di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 70 responden atau 56.0%.

Pada indikator keempat tentang motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Kebutuhan akan penghargaan (X2.4) responden merasa telah menerima penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 79 responden atau 63.2%.

Pada indikator kelima tentang motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Aktualisasi diri (X2.5) responden merasa telah terpenuhi kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 66 responden atau 52.8%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. sebagian besar menyatakan respon setuju pada kelima indikator variabel motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

4.2.3. Variabel Dukungan Organisasi (X3)

Dalam variabel Dukungan organisasi (X3) memiliki empat indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai

variabel Dukungan organisasi (X3) pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Dukungan organisasi (X3)

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
1	X3.1	0	0,0	10	8,0	24	19,2	72	57,6	19	15,2	125	100
2	X3.2	0	0,0	7	5,6	25	20,0	73	58,4	20	16,0	125	100
3	X3.3	0	0,0	5	4,0	28	22,4	73	58,4	19	15,2	125	100
4	X3.4	0	0,0	12	9,6	26	20,8	73	58,4	14	11,2	125	100

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa untuk indikator pertama tentang Dukungan organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Keadilan (X3.1) responden merasa dihargai dan dihormati dalam organisasi, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 72 responden atau 57,6%.

Sedangkan untuk indikator kedua tentang Dukungan organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Dukungan atasan (X3.2) responden merasa atasan menciptakan kepercayaan dan keyakinan dalam organisasi, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 73 responden atau 58,4%.

Sedangkan untuk indikator ketiga tentang Dukungan organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Imbalan organisasi (X3.3) responden merasa organisasi menghargai usaha kerja pegawainya, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 73 responden atau 58,4%.

Sedangkan untuk indikator keempat tentang Dukungan organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Kondisi kerja (X3.4)

responden merasa nyaman dan bekerja di DLH Bondowoso, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 73 responden atau 58.4%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Dukungan organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. sebagian besar menyatakan respon setuju pada semua indikator Dukungan organisasi.

4.2.4. Variabel Kepuasan Kerja (X4)

Dalam variabel Kepuasan kerja (X4) memiliki delapan indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja (X4) pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel kepuasan kerja (X4)

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
1	X4.1	0	0,0	6	4,8	36	28,8	76	60,8	7	5,6	125	100
2	X4.2	0	0,0	8	6,4	18	14,4	81	64,8	18	14,4	125	100
3	X4.3	0	0,0	7	5,6	22	17,6	82	65,6	14	11,2	125	100
4	X4.4	0	0,0	9	7,2	20	16,0	72	57,6	24	19,2	125	100
5	X4.5	0	0,0	9	7,2	30	24,0	69	55,2	17	13,6	125	100
6	X4.6	0	0,0	17	13,6	25	20,0	60	48,0	23	18,4	125	100
7	X4.7	0	0,0	17	13,6	23	18,4	63	50,4	22	17,6	125	100
8	X4.8	0	0,0	12	9,6	20	16,0	68	54,4	25	20,0	125	100

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa untuk indikator pertama tentang kepuasan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu pekerjaan itu sendiri (X4.1) responden merasa puas dengan pekerjaan ini, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 76 responden atau 60,8%.

Sedangkan untuk indikator kedua tentang kepuasan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu kualitas pengawasan (X4.2) responden merasa puas dengan kualitas supervisi dari atasan, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 81 responden atau 64,8%.

Sedangkan untuk indikator ketiga tentang kepuasan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu hubungan dengan rekan sekerja (X4.3) responden merasa puas dengan rekan kerja di DLH Bondowoso, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 82 responden atau 65,6%.

Sedangkan untuk indikator keempat tentang Dukungan organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu peluang promosi (X4.4) responden merasa puas dengan kesempatan promosi jabatan yang ada, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 72 responden atau 57,6%.

Sedangkan untuk indikator kelima tentang kepuasan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu bayaran (X4.5) responden merasa puas dengan gaji yang diterima, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 69 responden atau 55,2%.

Sedangkan untuk indikator keenam tentang kepuasan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri (X4.6) responden merasa memiliki kebebasan untuk menggunakan pertimbangan pribadi dalam bekerja, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 60 responden atau 48,0%.

Sedangkan untuk indikator ketujuh tentang Dukungan organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu memuji karena telah

melakukan pekerjaan baik (X4.7) responden merasa puas ketika mendapat pujian setelah melakukan pekerjaan dengan baik, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 63 responden atau 50,4%.

Sedangkan untuk indikator kedelapan tentang kepuasan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu perasaan atas penyelesaian (X4.8) responden merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 68 responden atau 54,4%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel kepuasan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sebagian besar menyatakan respon setuju pada semua indikator kepuasan kerja.

4.2.5. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam variabel kinerja (Y) memiliki tujuh indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
1	Y1	0	0,0	16	12,8	18	14,4	80	64,0	11	8,8	125	100
2	Y2	0	0,0	20	16,0	22	17,6	50	40,0	33	26,4	125	100
3	Y3	0	0,0	12	9,6	25	20,0	67	53,6	21	16,8	125	100
4	Y4	0	0,0	12	9,6	25	20,0	69	55,2	19	15,2	125	100
5	Y5	0	0,0	15	12,0	22	17,6	72	57,6	16	12,8	125	100
6	Y6	0	0,0	13	10,4	27	21,6	66	52,8	19	15,2	125	100
7	Y7	0	0,0	10	8,0	20	16,0	77	61,6	18	14,4	125	100

Sumber: Lampiran 2.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa untuk indikator pertama tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu *Quantity of work* (Y1) responden dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai pegawai, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 80 responden atau 64,0%.

Untuk indikator kedua tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu *Quality of work* (Y2) responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas maksimal, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 50 responden atau 40,0%.

Untuk indikator ketiga tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu *Job knowledge* (Y3) responden merasa memiliki pengetahuan yang jelas mengenai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 67 responden atau 53,6%.

Untuk indikator keempat tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu *Creativeness* (Y4) responden memiliki gagasan original untuk menyelesaikan persoalan dalam bekerja, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 69 responden atau 55,2%.

Untuk indikator kelima tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu *Cooperation* (Y5) responden bersedia bekerja sama dengan pegawai lain, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 72 responden atau 57,6%.

Untuk indikator keenam tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu *Dependability* (Y6) responden merasa selalu hadir

dan melaksanakan tugas sebagai pegawai, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 66 responden atau 52,8%.

Untuk indikator ketujuh tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu *Initiative* (Y7) responden merasa selalu siap melaksanakan tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 77 responden atau 61,6%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. sebagian besar responden umumnya memberikan respon setuju.

4.3. Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Sampel penelitian ini adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sebanyak 125 orang. Setelah dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrument penelitian (kuesioner) dan dilakukan perbaikan terhadap kuesioner. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dinyatakan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

	Indikator	rhitung	Keterangan
Variabel Budaya kerja BerAKHLAK (X1)	X1.1	0,727	Valid
	X1.2	0,691	Valid
	X1.3	0,785	Valid
	X1.4	0,665	Valid
	X1.5	0,785	Valid
	X1.6	0,666	Valid
	X1.7	0,715	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,743	Valid
	X2.2	0,758	Valid
	X2.3	0,824	Valid
	X2.4	0,763	Valid
	X2.5	0,623	Valid
Dukungan organisasi (X3)	X3.1	0,721	Valid
	X3.2	0,794	Valid
	X3.3	0,798	Valid
	X3.4	0,667	Valid
Kepuasan kerja (X4)	X4.1	0,686	Valid
	X4.2	0,712	Valid
	X4.3	0,625	Valid
	X4.4	0,746	Valid
	X4.5	0,700	Valid
	X4.6	0,702	Valid
	X4.7	0,753	Valid
	X4.8	0,735	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,738	Valid
	Y2	0,732	Valid
	Y3	0,641	Valid
	Y4	0,685	Valid
	Y5	0,762	Valid
	Y6	0,827	Valid
	Y7	0,655	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari 0,30, hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat iklan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 25 for Windows 13 dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, Rekapitulasi item kuisioner hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel berikut

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya kerja BerAKHLAK	0,845	Reliabel
Motivasi kerja	0,745	Reliabel
Dukungan organisasi	0,730	Reliabel
Kepuasan kerja	0,828	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,820	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

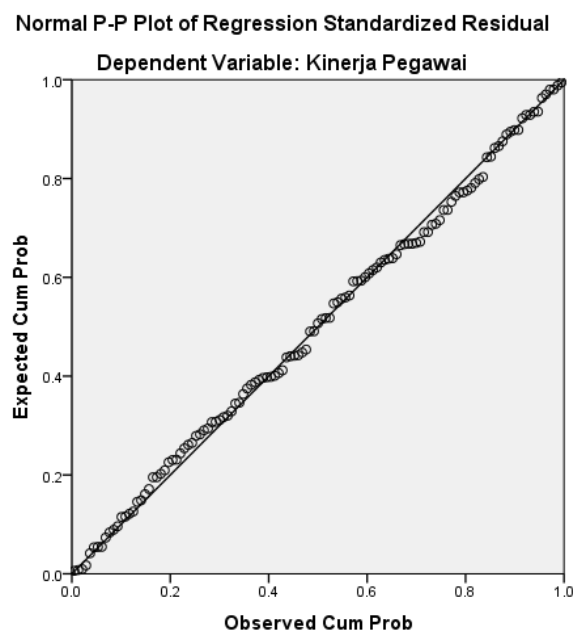
Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, Maka semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau-kah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan

titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



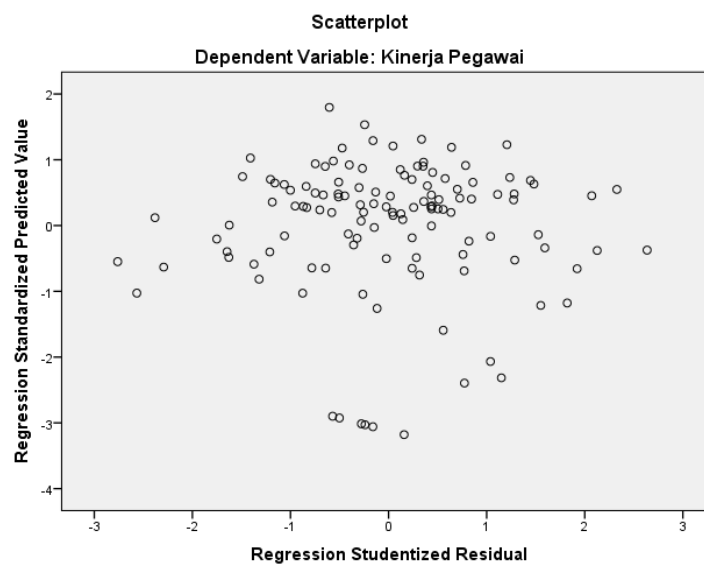
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas
Sumber: Lampiran 4

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 25, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas Pengaruh X1 X2 X3 X4 terhadap Y
Sumber: Lampiran 4

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

4.4.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas

penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11
Collinearity Statistic

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Kerja	.384	2.606
Motivasi Kerja	.357	2.800
Dukungan Organisasi	.436	2.295
Kepuasan Kerja	.282	3.541

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X1, X2, X3, X4) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 25 for Windows 13, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.184E-17	.034		.000	1.000		
Budaya Kerja	.342	.055	.342	6.265	.000	.384	2.606
Motivasi Kerja	.288	.057	.288	5.091	.000	.357	2.800
Dukungan Organisasi	.143	.051	.143	2.789	.006	.436	2.295
Kepuasan Kerja	.271	.064	.271	4.254	.000	.282	3.541

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 9,184E-17 + 0,342X1 + 0,288 X2 + 0,143 X3 + 0,271 X4$$

Keterangan:

\hat{Y} =Kinerja

X1 =Budaya kerja BerAKHLAK

X2 =Motivasi kerja

X3 = Dukungan organisasi

X4 = Kepuasan kerja

Berdasarkan dari persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar **9,184E-17** menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sebesar **9,184E-17** artinya jika variabel budaya kerja BerAKHLAK, Dukungan organisasi dan kepuasan kerja diasumsikan sama dengan nol atau konstan, maka kinerja pegawai cukup baik karena bernilai positif.
- b. Besarnya koefisien variabel budaya kerja BerAKHLAK adalah sebesar **0,342** yang berarti apabila budaya kerja BerAKHLAK ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja ASN dengan asumsi variabel motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.
- c. Besarnya koefisien variabel motivasi kerja adalah sebesar **0,288** yang berarti apabila motivasi kerja ditingkatkan maka akan

meningkatkan kinerja ASN dengan asumsi variabel budaya kerja BerAKHLAK, dukungan organisasi dan kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.

- d. Besarnya koefisien variabel Dukungan organisasi adalah sebesar **0,143** yang berarti apabila variabel dukungan organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja ASN dengan asumsi variabel budaya kerja BerAKHLAK motivasi kerja, dan kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.
- e. Besarnya koefisien variabel Kepuasan kerja adalah sebesar **0,271** yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja ASN dengan asumsi variabel budaya kerja BerAKHLAK, motivasi kerja dan dukungan organisasi tidak mengalami perubahan.

4.5.1. Uji Statistik Parsial (t-test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (budaya kerja BerAKHLAK, motivasi kerja, Dukungan organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel Y (kinerja). Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi *25for Windows 13* maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.184E-17	.034		.000	1.000		
	Budaya Kerja	.342	.055	.342	6.265	.000	.384	2.606
	Motivasi Kerja	.288	.057	.288	5.091	.000	.357	2.800
	Dukungan Organisasi	.143	.051	.143	2.789	.006	.436	2.295
	Kepuasan Kerja	.271	.064	.271	4.254	.000	.282	3.541

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran 5

a. Budaya kerja BerAKHLAK (X1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya kerja BerAKHLAK sebesar 6,265, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,000 < 0,05$), artinya variabel budaya kerja BerAKHLAK secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

b. Motivasi kerja (X2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja ini sebesar 5,091, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,000 < 0,05$), artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

c. Dukungan organisasi (X3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja ini sebesar 2,789, dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,006 < 0,05$) artinya variabel Dukungan organisasi secara parsial

berpengaruh terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

d. Kepuasan kerja (X4)

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja ini sebesar 4,254 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,000 < 0,05$) artinya variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

4.4.2 Uji Statistik Simultan (*F-test*)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel budaya kerja BerAKHLAK, motivasi kerja, Dukungan organisasi dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Maka hasil *F-test* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Statistik (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,069	4	21,767	128,561	0,000 ^b
	Residual	16,931	100	0,169		
	Total	104,000	104			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi kerja, Budaya kerja BerAKHLAK, Dukungan

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 = tidak ada pengaruh budaya kerja

BerAKHLAK, motivasi kerja, Dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso ditolak. Artinya variabel budaya kerja BerAKHLAK, motivasi kerja, Dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

4.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya determinasi dapat dilihat pada *R Square* dan dinyatakan dalam presentase. Berikut ini adalah ukuran kontribusi variabel budaya kerja BerAKHLAK (X1), motivasi kerja (X2), Dukungan organisasi (X3), dan kepuasan kerja (X4), terhadap kinerja pegawai (Y) yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summaryb						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.929a	.863	.858	.37653076	1.614	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran 5

Hasil dari analisis pengaruh budaya kerja BerAKHLAK (X1), motivasi kerja (X2), Dukungan organisasi (X3), dan kepuasan kerja (X4), terhadap kinerja pegawai (Y) seperti pada tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R square* menunjukkan nilai sebesar 0,858, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (budaya kerja BerAKHLAK, Motivasi kerja, dukungan

organisasi dan kepuasan kerja) mempunyai kontribusi sebesar 85,8% terhadap variabel terikat (kinerja) dengan tingkat ketetapannya sangat kuat, dan sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

4.6. Interpretasi

4.6.1. Pengaruh Budaya Kerja BerAKHLAK Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis pertama budaya kerja BerAKHLAK berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian hipotesis diperoleh hasil yang menyatakan bahwa budaya kerja BerAKHLAK berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. terbukti kebenarannya atau H1 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan budaya kerja BerAKHLAK telah mampu menciptakan kinerja pegawai. Aspek tersebut adalah berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Indikator yang memiliki respon setuju paling tinggi oleh responden laki-laki adalah berorientasi pelayanan (X1.1) responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun merasa mampu memberikan pelayanan terbaik (pelayanan prima) kepada masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai laki-laki dengan masa kerja 11-15 tahun di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso memiliki komitmen tinggi terhadap budaya kerja BerAKHLAK, khususnya pada aspek berorientasi pelayanan.

Temuan ini menunjukkan bahwa seiring dengan bertambahnya masa kerja, pegawai laki-laki di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso semakin memahami pentingnya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal ini

dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pengalaman kerja, pengembangan diri dan motivasi kerja. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama memiliki lebih banyak pengalaman dalam berinteraksi dengan masyarakat dan memahami kebutuhan mereka. Selanjutnya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso mungkin telah mengadakan pelatihan dan pengembangan diri yang berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai laki-laki di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso mungkin memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kesimpulannya, budaya kerja BerAKHLAK, khususnya aspek berorientasi pelayanan, terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai terhadap budaya kerja BerAKHLAK, terutama pada aspek pelayanan prima, dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Gering, Supriyadi dan Triguno, (2013) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Moeljono (2005) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan.

Selain pendapat ahli yang telah disebutkan, hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Supardi, dkk (2020) Maesofhani, &Lutfi, (2019). Wulandari, & Luturlean, (2023), Adha, dkk. (2019) menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.6.2.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis kedua motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H2 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja telah mampu menciptakan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Aspek tersebut diantaranya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Indikator yang memiliki respon setuju paling tinggi oleh responden laki-laki adalah Kebutuhan keselamatan dan keamanan (X2.2) responden dengan rentang usia 41-50 tahun merasa telah terjamin akan kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor keamanan dan keselamatan kerja merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai laki-laki di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti:

Pegawai dengan rentang usia 41-50 tahun mungkin lebih *aware* terhadap risiko kecelakaan kerja dan lebih menghargai keselamatan diri. Pegawai dengan

rentang usia 41-50 tahun mungkin memiliki lebih banyak pengalaman dalam menghadapi situasi berbahaya di tempat kerja. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso mungkin memiliki kebijakan yang fokus pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3), seperti menyediakan alat pelindung diri (APD) dan pelatihan K3. Kesimpulannya, motivasi kerja, khususnya aspek kebutuhan keselamatan dan keamanan, terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Sesuai dengan pendapat Menurut Siagian (2018) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Selain pendapat ahli yang telah disebutkan, hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Pane, dkk. (2022), Supardi, dkk (2020), Maesofhani, & Lutfi, (2019). Adha, dkk. (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.6.3. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis ketiga Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya atau H3 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek Dukungan organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Aspek tersebut diantaranya adalah keadilan, dukungan atasan, imbalan organisasi dan kondisi kerja. Indikator yang memiliki respon setuju paling tinggi oleh responden laki-laki adalah dukungan atasan (X3.2) responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun merasa atasan menciptakan kepercayaan dan keyakinan dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa bahwa pegawai laki-laki di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso dengan masa kerja 11-15 tahun merasa atasan mereka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung mereka untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pengalaman kerja pegawai. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama mungkin memiliki hubungan yang lebih baik dengan atasannya dan lebih memahami cara kerja atasannya. Faktor komunikasi yang efektif: Atasan mungkin sering berkomunikasi dengan pegawainya dan memberikan mereka informasi yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Serta faktor kepercayaan: Atasan mungkin mempercayai pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan memberikan mereka otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Menurut menurut Robbins (2015) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak

mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi. Selain pendapat ahli yang telah disebutkan, hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Marbun, & Jufrizen, (2022), Umihastanti, & Frianto (2022). Hendry. (2018) menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.6.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis keempat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H4 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek kepuasan kerjayang berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Aspek tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan sekerja, peluang promosi, bayaran, kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri, memuji karena telah melakukan pekerjaan baik dan perasaan atas penyelesaian. Indikator yang memiliki respon setuju paling tinggi oleh responden laki-laki adalah hubungan dengan rekan sekerja (X4.3) responden dengan rentang usia 41-50 tahun merasa puas dengan rekan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai laki-laki di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Bondowoso pada rentang usia 41-50 tahun memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti:

Pengalaman kerja: Pegawai dengan usia yang lebih tua mungkin memiliki lebih banyak pengalaman dalam bekerja sama dengan orang lain dan memahami cara membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja. Komunikasi yang efektif: Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso mungkin sering berkomunikasi dengan rekan kerjanya dan saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Saling menghormati: Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso mungkin saling menghormati dan menghargai perbedaan pendapat. Kesimpulannya, kepuasan kerja, khususnya aspek hubungan dengan rekan kerja, terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa puas dengan hubungan mereka dengan rekan kerja, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Sutrisno (2017) istilah Kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar

karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Selain pendapat ahli yang telah disebutkan, pengembangan penelitian ini juga didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Pane, dkk. (2022) Marbun, & Jufrizen, (2022), Hendry, (2018) Setiawan, dkk. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.6.5. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis kelimabudaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa budaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut saling terkait dan saling memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Keempat variabel dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Variabel budaya kerja yang positif, motivasi kerja yang tinggi, dukungan organisasi yang kuat, dan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong kinerja pegawai yang tinggi. Meningkatkan salah satu variabel saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Perlu dilakukan upaya

yang komprehensif untuk meningkatkan keempat variabel tersebut secara bersama-sama agar dapat mencapai kinerja pegawai yang optimal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil olah data penelitian menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki, dengan rentang usia 41 sampai dengan 50 tahun serta masa kerja antara 11-15 tahun pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi kriteria uji validitas dan semua variabel menunjukkan hasil yang reliabel. Penelitian ini memenuhi kriteria uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heterokedastisitas dan multikolinieritas. Terakhir hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diuraikan sebagai mana berikut:

1. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsialbudaya kerja BerAKHLAK berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) terbukti secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsialmotivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik.
3. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan dari

organisasi, seperti atasan dan rekan kerja, mendorong peningkatan kinerja pegawai.

4. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsialkepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan kinerja yang lebih baik.
5. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara simultanbudaya kerja BerAKHLAK, motivasi kerja, Dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja BerAKHLAK, motivasi kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meningkatkan keempat variabel ini secara simultan akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja BerAKHLAK merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Hendaknya pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso berupaya meningkatkan etika kerja yang mencakup aspek budaya kerja BerAKHLAK. Hal ini dapat melibatkan penyelenggaraan workshop, seminar, atau pelatihan rutin untuk membantu pegawai memahami dan menginternalisasi nilai-nilai etika kerja yang tinggi. Selain itu juga dapat mengintegrasikan nilai-nilai budaya kerja BerAKHLAK dalam setiap kegiatan sehari-hari di lingkungan kerja. Ini dapat

dilakukan melalui penyusunan pedoman perilaku, kode etik, atau kebijakan internal yang mendukung penerapan nilai-nilai tersebut.

Variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh paling rendah terhadap kinerja pegawai. Sehingga saran kepada pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso untuk melakukan survei atau wawancara untuk memahami kebutuhan dan harapan pegawai terkait dengan dukungan organisasi. Dengan memahami secara lebih mendalam, pimpinan dapat mengidentifikasi area-area di mana perbaikan dapat dilakukan. Tingkatkan komunikasi organisasi agar informasi terkait kebijakan, perubahan, dan arah organisasi dapat disampaikan secara jelas kepada seluruh pegawai. Komunikasi yang baik dapat membantu membangun kepercayaan dan pemahaman terkait visi dan tujuan organisasi. Berikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Pemberdayaan pegawai dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab, yang dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang berbeda atau populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anwar,S. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziri, B. 2011. Job Satisfication: A Literature Review. *Management Research andPractice* Vol 3, 77-86
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Budaya kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Deni, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja Dan Pemberian Dukungan organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Disdagkop Ukm Kabupaten Klaten (*Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten*).
- Dessler, Gery. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dora, L. (2018). Gaya Budaya kerja, Dukungan organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 9(1), 58-70.
- Farasat, E., & Ziaaddini, M. ,2013, Organizational Support and Deviant. Behavior. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 3(5),
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media

- Firdaus., M dan Dimiyati, M., 2023. *Analisis Multivariat dan Metod Kuantitatif Untuk Manajemen: Analaisis Korelasi dan Regresi*. Jember: Mandala Press
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit. Andi, Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar N, (2004). *Basic Econometrics, Fourth edition*, Singapore. McGraw-Hill Inc.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasan, A., Rosa, R., & Almasdi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Emotional Quetiont Dan Adversity Quetiont Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi. *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 120-138.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.:* Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Budaya kerja, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.
- Hendry, R. S. M. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara. *INFORMATIKA*, 6(1), 82-91.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kurniawan DP, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PD. Kopi 666 Semendo Palembang. *Media Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-16.
- Kurniyatik, S. P., Handayani, Y. I., & Dimiyati, M. (2023, July). The Influence of Training, Work Discipline, Motivation and Commitment to Work Performance on Agricultural Extension Service and Food Security in

Bondowoso Regency. In *PROCEEDING INTERNATIONAL CONFERENCE ON ECONOMICS, BUSINESS AND INFORMATION TECHNOLOGY (ICEBIT)* (Vol. 4, pp. 511-520).

- Kusnadi, K., Firdaus, M., & Handayani, Y. I. (2023, July). The Influence of Human Resource Quality, Work Motivation, Work Culture and Utilization of Information Technology on Employee Performance in Binakal District, Bondowoso Regency. In *Proceeding International Conference On Economics, Business And Information Technology (ICEBIT)* (Vol. 4, pp. 339-351).
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Budaya kerja Demokratis, Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 83-103.
- Lawrence, A. A., & Lee, O. L. (2010). *Pengantar manajemen*. Jakarta. Salemba Empat..
- Lubis, D. K. S., Gultom, A. P. P., Siregar, A. D., & Saputra, E. (2021). Pengaruh Gaya Budaya kerja, Motivasi Dan Dukungan organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(21).
- Maesofhani, C. I., & Lutfi, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(2), 134-151.
- Mangkunegara. A. A. P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Margono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Martono, N. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Mas'ud, F. 2012. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit. UNDIP. Semarang.

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja; Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moeheriono. 2011. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Moeljono, Djokosantosa. 2005. *Cultured : Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management, ed.14.*, Harlow: Pearson Education.
- Mulyanto, M. (2021). Mewujudkan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Peran Budaya kerja, Kompetensi, Perencanaan Anggaran, Diklat Dan Kepuasan kerja Dengan Motivasi Dan Disiplin. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 13(1), 70-80.
- Nafrizal. 2012. Pemberian Dukungan organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (Study kasus pada karyawan PT. Asia Pacific Fibers Semarang). *Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) I*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pane, R. T. D., Sasmita, J., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 289-297.
- Panggabean, S. M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia
- Priatna. C. 2015, *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purwanto, Ngalm. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang : UB Press.

- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai. V, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition. 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sandy Martha, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Bandung: Universitas Widyautama Bandung.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Bumi Aksara,. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk. Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, S., Kurniawan, P. C., & Pujiati, P. (2022). Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Unit Kebersihan Dan Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pematang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 35-44.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka. Cipta.

- Sinaga, D., & Hutabarat, N. R. Q. (2019). Pengaruh Budaya kerja, Motivasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Toba Samosir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 153-167.
- Singgih Santoso, 2014. *SPSS 22 from Essential to Expert Skills*, Gramedia anggota IKAPI, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukoco, Sri Widodo Soedarso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (MSDM)*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Supardi, R., Razak, M., & Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 243-254.
- Susilo, R. (2019). Pengaruh Budaya kerja, Motivasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 153-167.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Budaya kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Budaya kerja, Motivasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26-40.
- Thoha. M.,(2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Toding, R. B. (2018). Motivasi Kerja, Budaya kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).

- Umar, H. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. . (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232.
- Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan kerja, Komunikasi dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Wibasuri, A. 2011 Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Dosen di *Informatics And Business Institute Darmajaya*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widarjono. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan. Edisi pertama*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. RELASI: *JURNAL EKONOMI*, 19(1), 120-133. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.666>.
- Yukl, Gary. 2015, *Leadership in Organizations, Seventh Edition*, PT. Indeks., Jakarta.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

Saya adalah Mahasiswa Magister Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala sedang mengadakan penelitian mengenai **Pengaruh Budaya Kerja BerAKHLAK, Motivasi, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Bondowoso)**. Bersama ini, saya mengharapkan kesediaan dan bantuan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah ini (Tesis). Berikan tanda *Check Point/* centang (✓) pada kolom yang tersedia dan dipilih sesuai dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya. Data yang diperoleh dari isian Bapak/Ibu akan sangat dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

No. Responden : (*diisi oleh peneliti sendiri)
 Jenis Kelamin : Pria Wanita
 Umur :
 Pendidikan :
 Masa Kerja :

B. Berilah tanda *Check Point/* centang (✓) pada kolom pernyataan (yang paling sesuai dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya) dengan ketentuan sebagai berikut:

Alternatif Pilihan	Kode	Bobot Nilai Positif
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	S	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
A	Budaya Kerja BerAKHLAK	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu memberikan pelayanan yang terbaik (pelayanan prima) kepada masyarakat					
2	Saya mampu menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien					
3	Saya harus selalu meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah					
4	Saya mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif sehingga timbul kekompakan dan kerja sama yang baik					
5	Saya harus memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia kepada NKRI dan pada pemerintahan yang sah					
6	Saya mampu bertindak proaktif dalam mengatasi permasalahan dan persoalan yang berkembang					
7	Saya mampu menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan bersama					
No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
B	Motivasi Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa telah menerima gaji / upah yang layak, untuk memenuhi kebutuhan pokok.					
2	Saya merasa telah terjamin akan kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja.					
3	Saya merasa diterima di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis					
4	Saya merasa telah menerima penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang.					
5	Saya merasa telah terpenuhi kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi.					
No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
C	Dukungan Organisasi	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa dihargai dan dihormati dalam organisasi					
2	Saya merasa atasan menciptakan kepercayaan dan keyakinan dalam organisasi					
3	Saya merasa organisasi menghargai usaha kerja pegawainya					
4	Saya merasa nyaman dan bekerja di DLH					

	Bondowoso					
No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
D	Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan ini					
2	Saya merasa puas dengan kualitas supervisi dari atasan					
3	Saya merasa puas dengan rekan kerja di DLH Bondowoso					
4	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi jabatan yang ada					
5	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima					
6	Saya memiliki kebebasan untuk menggunakan pertimbangan pribadi dalam bekerja					
7	Saya merasa puas ketika mendapat pujian setelah melakukan pekerjaan dengan baik					
8	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan					
No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
E	Kinerja Pegawai	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai pegawai					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas maksimal					
3	Saya memiliki pengetahuan yang jelas mengenai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
4	Saya memiliki gagasan original untuk menyelesaikan persoalan dalam bekerja					
5	Saya bersedia bekerja sama dengan pegawai lain					
6	Saya merasa selalu hadir dan melaksanakan tugas sebagai pegawai					
7	Saya selalu siap melaksanakan tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.					

30	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4			
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4		
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
33	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	
34	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
36	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
37	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	
38	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	
41	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	
42	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
43	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	
44	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
45	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
46	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
47	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	
49	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	
50	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	
52	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3
53	4	5	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	
54	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	5	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	
56	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	3	3	5	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	
59	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	2	3	4	3	2	4	3	5	3	4	3	3	4	
61	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	5	4	2	2	2	4	
62	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	

63	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	2	3	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	4	
65	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	2	3	4	4	3	5	
66	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	
67	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	
68	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	5	
69	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	5	
70	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	
71	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	3	4	4	
72	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	
73	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	
74	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	3	2	3	4	4	3	4	4	
75	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
76	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	
77	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
80	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
81	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
84	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	5	2	3	5	3	4	4	2	4	4	5	5	2	2	2	2	4	5	5	5	4	4
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2
89	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	
90	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	
91	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	
92	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	
93	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	
94	2	2	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	5	2	
95	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
98	4	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4		
99	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	2		
100	3	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3		
101	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
102	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
103	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5		
104	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4		
105	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	4	4		
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
107	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
108	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4		
109	2	2	5	3	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5		
110	2	2	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	5	2	2	4	4	4		
111	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	4	4		
112	2	2	2	3	2	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	3	2	2	2	4	4	2	2	5	5	5		
113	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	5	5	4	3	4	4	4		
114	2	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4		

Frequencies

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	19	15.2	15.2	15.2
	3.00	15	12.0	12.0	27.2
	4.00	76	60.8	60.8	88.0
	5.00	15	12.0	12.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	15	12.0	12.0	12.0
	3.00	22	17.6	17.6	29.6
	4.00	72	57.6	57.6	87.2
	5.00	16	12.8	12.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	10.4	10.4	10.4
	3.00	27	21.6	21.6	32.0
	4.00	66	52.8	52.8	84.8
	5.00	19	15.2	15.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	9.6	9.6	9.6
	3.00	30	24.0	24.0	33.6
	4.00	73	58.4	58.4	92.0
	5.00	10	8.0	8.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	18	14.4	14.4	14.4
	3.00	28	22.4	22.4	36.8
	4.00	63	50.4	50.4	87.2
	5.00	16	12.8	12.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	17	13.6	13.6	13.6
	3.00	38	30.4	30.4	44.0
	4.00	66	52.8	52.8	96.8
	5.00	4	3.2	3.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	11.2	11.2	11.2
	3.00	25	20.0	20.0	31.2
	4.00	72	57.6	57.6	88.8
	5.00	14	11.2	11.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	10.4	10.4	10.4
	3.00	22	17.6	17.6	28.0
	4.00	78	62.4	62.4	90.4
	5.00	12	9.6	9.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	8.8	8.8	8.8
	3.00	17	13.6	13.6	22.4
	4.00	82	65.6	65.6	88.0
	5.00	15	12.0	12.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	8.0	8.0	8.0
	3.00	27	21.6	21.6	29.6
	4.00	70	56.0	56.0	85.6
	5.00	18	14.4	14.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	8.8	8.8	8.8
	3.00	19	15.2	15.2	24.0
	4.00	79	63.2	63.2	87.2
	5.00	16	12.8	12.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	15	12.0	12.0	12.0
	3.00	30	24.0	24.0	36.0
	4.00	66	52.8	52.8	88.8
	5.00	14	11.2	11.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	8.0	8.0	8.0
	3.00	24	19.2	19.2	27.2
	4.00	72	57.6	57.6	84.8
	5.00	19	15.2	15.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	5.6	5.6	5.6
	3.00	25	20.0	20.0	25.6
	4.00	73	58.4	58.4	84.0
	5.00	20	16.0	16.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.0	4.0	4.0
	3.00	28	22.4	22.4	26.4
	4.00	73	58.4	58.4	84.8
	5.00	19	15.2	15.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	9.6	9.6	9.6
	3.00	26	20.8	20.8	30.4
	4.00	73	58.4	58.4	88.8
	5.00	14	11.2	11.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	4.8	4.8	4.8
	3.00	36	28.8	28.8	33.6
	4.00	76	60.8	60.8	94.4
	5.00	7	5.6	5.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	6.4	6.4	6.4
	3.00	18	14.4	14.4	20.8
	4.00	81	64.8	64.8	85.6
	5.00	18	14.4	14.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	5.6	5.6	5.6
	3.00	22	17.6	17.6	23.2
	4.00	82	65.6	65.6	88.8
	5.00	14	11.2	11.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	7.2	7.2	7.2
	3.00	20	16.0	16.0	23.2
	4.00	72	57.6	57.6	80.8
	5.00	24	19.2	19.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	7.2	7.2	7.2
	3.00	30	24.0	24.0	31.2
	4.00	69	55.2	55.2	86.4
	5.00	17	13.6	13.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X4.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	17	13.6	13.6	13.6
	3.00	25	20.0	20.0	33.6
	4.00	60	48.0	48.0	81.6
	5.00	23	18.4	18.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X4.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	17	13.6	13.6	13.6
	3.00	23	18.4	18.4	32.0
	4.00	63	50.4	50.4	82.4
	5.00	22	17.6	17.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

X4.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	9.6	9.6	9.6
	3.00	20	16.0	16.0	25.6
	4.00	68	54.4	54.4	80.0
	5.00	25	20.0	20.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	12.8	12.8	12.8
	3.00	18	14.4	14.4	27.2
	4.00	80	64.0	64.0	91.2
	5.00	11	8.8	8.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	20	16.0	16.0	16.0
	3.00	22	17.6	17.6	33.6
	4.00	50	40.0	40.0	73.6
	5.00	33	26.4	26.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	9.6	9.6	9.6
	3.00	25	20.0	20.0	29.6
	4.00	67	53.6	53.6	83.2
	5.00	21	16.8	16.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	9.6	9.6	9.6
	3.00	25	20.0	20.0	29.6
	4.00	69	55.2	55.2	84.8
	5.00	19	15.2	15.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	15	12.0	12.0	12.0
	3.00	22	17.6	17.6	29.6
	4.00	72	57.6	57.6	87.2
	5.00	16	12.8	12.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	10.4	10.4	10.4
	3.00	27	21.6	21.6	32.0
	4.00	66	52.8	52.8	84.8
	5.00	19	15.2	15.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	8.0	8.0	8.0
	3.00	20	16.0	16.0	24.0
	4.00	77	61.6	61.6	85.6
	5.00	18	14.4	14.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Lampiran 3 Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.528
X1.2	1.000	.478
X1.3	1.000	.616
X1.4	1.000	.443
X1.5	1.000	.616
X1.6	1.000	.443
X1.7	1.000	.511

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.636	51.940	51.940	3.636	51.940	51.940
2	1.212	17.308	69.248			
3	.693	9.895	79.143			
4	.479	6.843	85.986			
5	.408	5.829	91.816			
6	.309	4.415	96.231			
7	.264	3.769	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrixa

Component
1

X1.1	.727
X1.2	.691
X1.3	.785
X1.4	.665
X1.5	.785
X1.6	.666
X1.7	.715

Extraction Method: Principal Component Analysis.a

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
X2.1	1.000	.552
X2.2	1.000	.574
X2.3	1.000	.678
X2.4	1.000	.582
X2.5	1.000	.479

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.565	51.296	51.296	2.565	51.296	51.296
2	.920	18.410	69.706			
3	.607	12.147	81.852			
4	.514	10.282	92.134			
5	.393	7.866	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
X2.1	.743
X2.2	.758
X2.3	.824
X2.4	.763
X2.5	.623

Extraction Method: Principal Component Analysis.a

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
X3.1	1.000	.519
X3.2	1.000	.631
X3.3	1.000	.637
X3.4	1.000	.444

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.231	55.786	55.786	2.231	55.786	55.786
2	.805	20.132	75.918			
3	.544	13.609	89.527			
4	.419	10.473	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

Component
1

X3.1	.721
X3.2	.794
X3.3	.798
X3.4	.667

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
X4.1	1.000	.536
X4.2	1.000	.506
X4.3	1.000	.390
X4.4	1.000	.557
X4.5	1.000	.491
X4.6	1.000	.493
X4.7	1.000	.567
X4.8	1.000	.540

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.681	46.012	46.012	3.681	46.012	46.012
2	1.164	14.545	60.557			
3	.739	9.233	69.790			
4	.674	8.419	78.209			
5	.559	6.983	85.192			
6	.481	6.009	91.201			
7	.382	4.775	95.976			
8	.322	4.024	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
X4.1	.686
X4.2	.712
X4.3	.625
X4.4	.746
X4.5	.700
X4.6	.702
X4.7	.753
X4.8	.735

Extraction Method: Principal Component Analysis.a

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
Y1	1.000	.545
Y2	1.000	.536
Y3	1.000	.411
Y4	1.000	.469
Y5	1.000	.580
Y6	1.000	.684
Y7	1.000	.407

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.431	49.018	49.018	3.431	49.018	49.018
2	1.053	15.036	64.054			
3	.779	11.122	75.177			
4	.586	8.366	83.543			
5	.470	6.720	90.263			
6	.365	5.218	95.481			
7	.316	4.519	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Y1	.738
Y2	.732
Y3	.641
Y4	.685
Y5	.762
Y6	.827
Y7	.655

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 1 components extracted.

Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: Budaya Kerja BerAkhlak

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.6960	.87274	125
X1.2	3.7120	.84066	125
X1.3	3.7280	.84602	125
X1.4	3.6480	.76471	125
X1.5	3.6160	.88704	125
X1.6	3.4560	.76732	125
X1.7	3.6880	.81731	125

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.5440	17.476	4.18042	7

Reliability

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.7120	.78098	125
X2.2	3.8080	.75878	125
X2.3	3.7680	.79450	125
X2.4	3.8000	.77251	125
X2.5	3.6320	.83797	125

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.7200	7.719	2.77837	5

Reliability

Scale: Dukungan Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.8000	.79312	125
X3.2	3.8480	.75194	125
X3.3	3.8480	.71905	125
X3.4	3.7120	.79124	125

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.2080	5.166	2.27290	4

Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	3.6720	.65717	125
X4.2	3.8720	.72929	125
X4.3	3.8240	.69635	125
X4.4	3.8880	.79531	125
X4.5	3.7520	.77933	125
X4.6	3.7120	.92297	125
X4.7	3.7200	.91228	125
X4.8	3.8480	.85247	125

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.2880	18.529	4.30457	8

Reliability

Scale: Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	7

Item Statistics

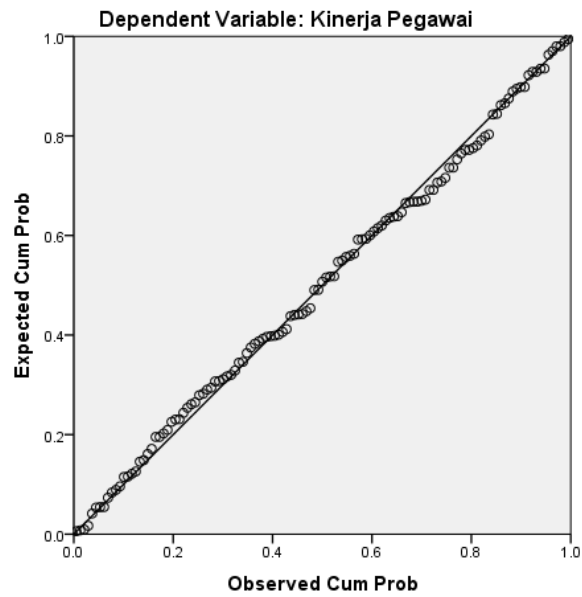
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.6880	.80739	125
Y2	3.7680	1.01708	125
Y3	3.7760	.84112	125
Y4	3.7600	.82696	125
Y5	3.7120	.84066	125
Y6	3.7280	.84602	125
Y7	3.8240	.77318	125

Scale Statistics

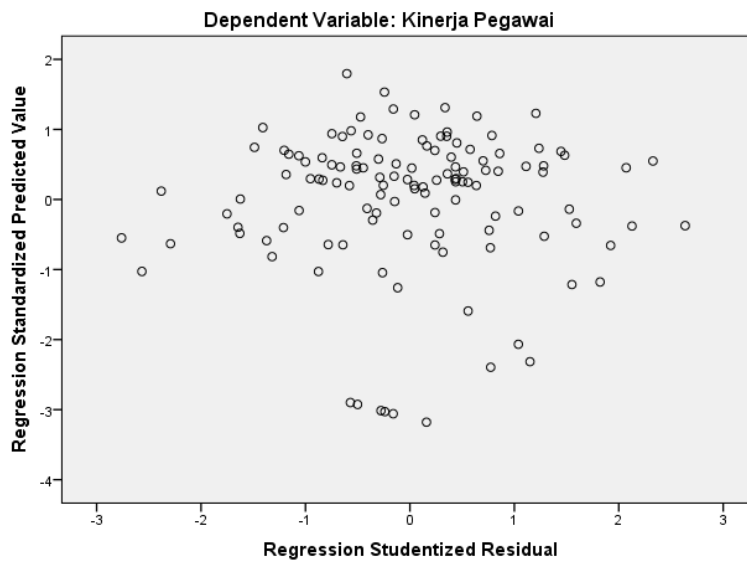
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.2560	17.176	4.14438	7

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Collinearity Statistic

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Kerja	.384	2.606
Motivasi Kerja	.357	2.800
Dukungan Organisasi	.436	2.295
Kepuasan Kerja	.282	3.541

Lampiran 5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	.0000000	1.00000000	125
Budaya Kerja	.0000000	1.00000000	125
Motivasi Kerja	.0000000	1.00000000	125
Dukungan Organisasi	.0000000	1.00000000	125
Kepuasan Kerja	.0000000	1.00000000	125

Correlations

		Kinerja Pegawai	Budaya Kerja	Motivasi Kerja	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.837	.830	.747	.853
	Budaya Kerja	.837	1.000	.694	.618	.764
	Motivasi Kerja	.830	.694	1.000	.690	.760
	Dukungan Organisasi	.747	.618	.690	1.000	.714
	Kepuasan Kerja	.853	.764	.760	.714	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.000	.000
	Budaya Kerja	.000	.	.000	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.	.000	.000
	Dukungan Organisasi	.000	.000	.000	.	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	125	125	125	125	125
	Budaya Kerja	125	125	125	125	125
	Motivasi Kerja	125	125	125	125	125
	Dukungan Organisasi	125	125	125	125	125
	Kepuasan Kerja	125	125	125	125	125

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kerjab	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929a	.863	.858	.37653076	1.614

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.987	4	26.747	188.656	.000b
	Residual	17.013	120	.142		
	Total	124.000	124			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	9.184E-17	.034		.000	1.000		
	Budaya Kerja	.342	.055	.342	6.265	.000	.384	2.606
	Motivasi Kerja	.288	.057	.288	5.091	.000	.357	2.800
	Dukungan Organisasi	.143	.051	.143	2.789	.006	.436	2.295
	Kepuasan Kerja	.271	.064	.271	4.254	.000	.282	3.541

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficient Correlationsa

Model		Kepuasan Kerja	Dukungan Organisasi	Budaya Kerja	Motivasi Kerja	
1	Correlations	Kepuasan Kerja	1.000	-.322	-.450	-.352
		Dukungan Organisasi	-.322	1.000	-.081	-.296
		Budaya Kerja	-.450	-.081	1.000	-.234
		Motivasi Kerja	-.352	-.296	-.234	1.000
		Covariances	Kepuasan Kerja	.004	-.001	-.002
Dukungan Organisasi	-.001		.003	.000	-.001	
Budaya Kerja	-.002		.000	.003	-.001	
Motivasi Kerja	-.001		-.001	-.001	.003	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statisticsa

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-2.9529145	1.6686189	.0000000	.92886920	125
Std. Predicted Value	-3.179	1.796	.000	1.000	125
Standard Error of Predicted Value	.038	.156	.071	.026	125
Adjusted Predicted Value	-2.9596348	1.6831418	.0014451	.92739972	125
Residual	-.94592726	.96065110	.00000000	.37040790	125
Std. Residual	-2.512	2.551	.000	.984	125
Stud. Residual	-2.762	2.636	-.002	1.012	125
Deleted Residual	-1.14298368	1.02515519	-.00144512	.39253787	125
Stud. Deleted Residual	-2.842	2.704	-.002	1.022	125

Mahal. Distance	.264	20.386	3.968	4.006	125
Cook's Distance	.000	.318	.012	.037	125
Centered Leverage Value	.002	.164	.032	.032	125

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

