

Analisis Pengembangan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim Melalui Proses Diagnosa Dengan Model Weisbord

Neddy Ferdiansyah¹, Nisma Aprini², Delvina Yulanda³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat

Email: neddyferdiansyah@gmail.com¹), nisma.aprini@gmail.com²), delvinayulanda22@gmail.com³)

Abstrak

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan. Latar belakang dilakukannya penelitian ini adalah meningkatnya jumlah pengaduan terhadap kasus lingkungan yang masuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan organisasi dalam menghadapi perubahan internal dan eksternal suatu organisasi melalui diagnosa Model Weisbord. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan angket kepada responden yang menjadi sampel penelitian sebanyak 25 orang responden Pegawai Negeri Sipil (ASN). Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu mengetahui dan menganalisis pengembangan organisasi dalam menghadapi perubahan internal dan eksternal.

Kata Kunci: *Pengembangan Organisasi, Diagnosa, Weisbord*

Abstract

The Environmental Office of Muara Enim Regency has the task of assisting the regent in carrying out government affairs in the environmental sector which are the authority of the region and assistance tasks. The background of this study is the increasing number of complaints about environmental cases that have been received. This study aims to determine and analyze organizational development in dealing with internal and external changes in an organization through the Weisbord Model diagnosis. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 25 respondents consisting of State Civil Apparatus (ASN) and Non ASN employees. It is hoped that this study can help determine and analyze organizational development in dealing with internal and external changes.

Keywords: *Organizational Development, Diagnosis, Weisbord*

Pendahuluan

Organisasi saat ini tengah menghadapi pergerakan kinerja yang lebih kompleks, seperti kemampuan organisasi yang mengglobal, kebutuhan untuk mengejar strategi inovasi, kebutuhan untuk membangun organisasi menjadi lebih ramping dan produktif, namun dengan proses yang cerdas, efisien dan efektif.

Perubahan-perubahan yang terjadi di suatu organisasi adalah perubahan yang diakibatkan oleh adanya peraturan-peraturan baru ataupun perubahan yang diakibatkan oleh adanya perubahan zaman, perkembangan teknologi dan kebutuhan yang mendesak oleh permasalahan nasional maupun permasalahan yang sedang dihadapi oleh dunia (Aprini 2019).

Pengembangan organisasi bertujuan mewujudkan organisasi yang efektif sehingga pelayanan dan produktifitas akan meningkat. Pengembangan organisasi ini akan merubah segala sesuatu di organisasi tersebut termasuk perilaku pegawai. Suatu Organisasi Perangkat Daerah dapat mengembangkan organisasi karena tujuan, sistem penghargaan dan struktur yang ditentukan oleh peraturan dan sistem yang ada dalam organisasi tersebut.

Dalam beberapa dekade terakhir, isu lingkungan hidup telah menjadi perhatian utama di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Penurunan kualitas lingkungan akibat polusi udara, pencemaran air, degradasi lahan, hingga perubahan iklim telah memengaruhi kehidupan manusia dan keberlangsungan ekosistem. Di tingkat lokal, setiap kabupaten dan kota dituntut untuk berperan aktif dalam menjaga lingkungan hidup sebagai bentuk tanggung jawab terhadap generasi mendatang.

Berbagai program telah dicanangkan untuk menanggulangi dampak negatif aktivitas manusia terhadap lingkungan (Ivan Batara, Hartati, and Fitriadi 2024). Namun, dalam pelaksanaannya, Dinas Lingkungan Hidup menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi internal maupun eksternal .

Sebagai organisasi publik, Dinas Lingkungan Hidup dituntut untuk memiliki struktur yang efektif dan sistem kerja yang efisien agar mampu mencapai tujuan-tujuan lingkungan hidup yang telah ditetapkan. Efektivitas organisasi ini tidak hanya bergantung pada jumlah dan kualitas sumber daya, tetapi juga pada

bagaimana organisasi tersebut dapat mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang ada secara internal. Dalam konteks ini, pengembangan organisasi menjadi aspek krusial untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Rosdiawan and Chaerudin 2025).

Akibat dari hal tersebut, terjadi perubahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim termasuk meningkatnya jumlah pengaduan yang masuk sebagai akibat dari tidak efektifnya pengawasan dan pelayanan kepada Masyarakat, hal tersebut dikarenakan perubahan kebijakan terhadap kewenangan penerbitan perizinan lingkungan yang sebelumnya menjadi kewenangan kabupaten/kota berubah menjadi kewenangan pemerintah provinsi dan pusat.

Kondisi tersebut didukung juga dengan Capaian Indeks Kualitas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim yang relatif dikategori sedang sejak tahun 2019. Oleh karena itu, perlu menganalisa komponen-komponen organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim dengan Metode Weisbord. Metode ini akan membantu mengidentifikasi elemen-elemen dalam organisasi yang memerlukan pengembangan, seperti penyelarasan visi dan misi, perbaikan struktur organisasi, peningkatan kualitas kepemimpinan, pengembangan sistem penghargaan, serta penerapan mekanisme pendukung yang efektif. Dengan pendekatan ini, diharapkan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim dapat menjalankan fungsinya dengan lebih baik, sehingga mampu menghadapi tantangan lingkungan yang ada dan memenuhi harapan masyarakat.

Kajian Teori

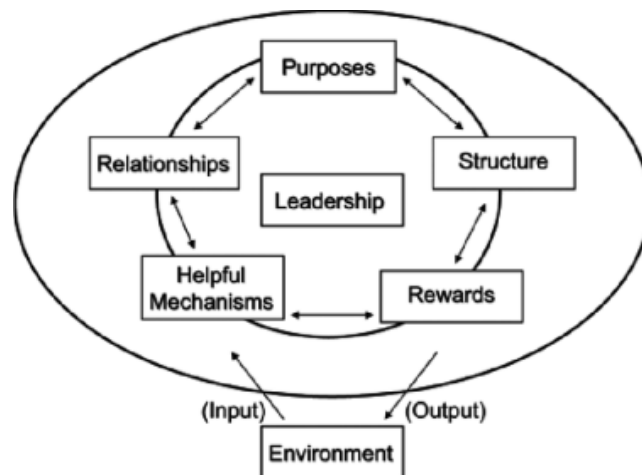
Pengembangan menurut (Aprini 2023) adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan untuk menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan,

berkembang atau peningkatan atas sesuatu.

Di dalam sebuah organisasi baik itu organisasi formal maupun informal sangatlah dibutuhkan suatu pengembangan organisasi (*organization development*). Itu menunjukkan bahwa organisasi tersebut berkembang sesuai dengan apa yang diharapkan atau perubahan dilakukan sesuai dengan kondisi saat ini (Aprini and Ipiyanto 2024). Perkembangan organisasi terjadi dikarenakan adanya perubahan tujuan, struktur, strategi-strategi dan juga teknologi.

Menurut (Hardiyansyah, Nurnianah, and Batara 2024) Diagnosa Organisasi merupakan proses memahami bagaimana organisasi saat ini berfungsi, dan menyediakan informasi yang diperlukan untuk merancang perubahan yang direncanakan atau proaktif.

Menurut (Elviarti 2024) menggunakan model yang dinamakan model 6 (enam) kotak weisbord: tujuan, struktur, penghargaan, mekanisme tata kerja, tata hubungan dan kepemimpinan. Kerangka kerja ini sangat praktis untuk memahami masalah yang dihadapi organisasi.



Gambar 1 Model Organisasi 6 kotak weisbord

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim dengan jumlah populasi 31 orang yang terdiri dari 1 orang Kepala Dinas 5 Orang Eselon 3 dan 25 orang staf Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim. Sampel diambil dari semua PNS

namun tidak melibatkan Kepala dinas sebagai top level manajemen dan 5 orang eselon 3 sebagai Kepala Bidang. Penelitian ini menggunakan survey yang dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang berisi pernyataan-pernyataan kepada 25 orang responden.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis dengan pendekatan Model Weisbord yang meliputi enam kotak atau enam variabel. Untuk setiap variabel diberikan 10 pernyataan yang kemudian oleh setiap responden memberikan tanggapan dari setiap pernyataan. Penilaian atas tanggapan yang diberikan oleh responden dibagi menjadi 5 kategori sebagai berikut:

Nomor	Kategori	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Hasil nilai kemudian dijumlahkan dan dicari nilai rata-rata. Sebagai alat ukur dari diagnose digunakan metode kelas interval sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Nilai\ tertinggi - Nilai\ Terendah}{Nilai\ Tertinggi} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan, jawaban responden disusun berdasarkan kelas interval seperti terlihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4 Klasifikasi Interval

Interval	Klasifikasi
4,24 – 5,00	Sangat Setuju
3,43 – 4,23	Setuju
2,62 – 3,42	Ragu-ragu
1,81 – 2,61	Tidak Setuju
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju

Analisa terhadap hasil diagnosa dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata, baik untuk masing-masing kotak maupun terhadap nilai rata-rata secara keseluruhan.

Hasil Dan Pembahasan

Seluruh responden sebanyak 25 orang mengembalikan angket pernyataan yang sudah dibagikan. Masing-masing angket memuat pernyataan yang merupakan turunan dari enam variabel model Weisbord yaitu tujuan, struktur organisasi, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan dan mekanisme tata kerja. Dari seluruh angket yang dikembalikan, lalu dilakukan inventarisasi dan hasilnya disajikan dalam bentuk table nilai rata-rata dan distribusi frekuensi, berikut hasil dari setiap variabel tersebut:

a. Tujuan

Terdapat dua hal pokok yang dipertanyakan dalam variabel tujuan yaitu tentang kejelasan tujuan organisasi dan persetujuan terhadap tujuan tersebut. Hasil pernyataan responden terhadap variable tujuan disajikan pada tabel 3 Berikut:

Tabel 3 Nilai Rata-rata Responden terhadap variabel "Tujuan"

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	3,9	4,2	3,9	3,9	3,8	3,9	4,1	4,3	4,3	4	4,2	3,7	3,4	3,82
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Nilai	4,8	3,9	3,6	3,4	3,7	3	3,6	3,6	3,8	3,6	3,4	3,5		

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,8 (responden nomor 14), sedangkan nilai terendah adalah 3 (responden nomor 19). Nilai rata-rata untuk variabel tujuan adalah 3,82. Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 4 Sebagai berikut:

Tabel 4 Klasifikasi Tanggapan Responden variabel “Tujuan”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	3	12
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	18	72
Agak Bermasalah	2,62 - 3,42	4	16
Bermasalah	1,81 - 2,61	0	0
Sangat Bermasalah	1,00 - 1,80	0	0
Jumlah		25	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 12% responden menyatakan sangat baik, 72% Menyatakan tidak bermasalah/setuju, 16% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, sedangkan kategori bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%).

b. Struktur Organisasi

Hal-hal yang dinyatakan pada variable ini tentang keselarasan antara tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan struktur internal yang dibangun (Ilpiyanto and Wibowo 2024). Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang diajukan dapat dilihat pada table 5 berikut:

Tabel 5 Nilai Rata-rata Responden terhadap variabel “Struktur Organisasi”

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	4,4	4,6	3,1	4,2	3,1	3,9	4	4,2	4	4	4	3	3,5	3,8
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Nilai	5	3,9	3,9	3,8	3,2	2,9	4	4	4	3,8	3,1	3,5		

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 5 (responden nomor 14), sedangkan nilai terendah adalah 2,9 (responden nomor 19). Nilai rata-rata untuk variabel Struktur Organisasi adalah 3,80. Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 6 Sebagai berikut:

Tabel 6 Klasifikasi Tanggapan Responden variable “Struktur Organisasi”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	3	12
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	16	64
Agak Bermasalah	2,62 - 3,42	6	24
Bermasalah	1,81 - 2,61	0	0
Sangat Bermasalah	1,00 - 1,80	0	0
Jumlah		25	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 12% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 64% Menyatakan tidak bermasalah/setuju, 24% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, sedangkan kategori bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%).

c. Tata Hubungan

Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tata hubungan antara individu dalam organisasi, tata hubungan antara unit organisasi yang berbeda tugas dan kegiatan, tata hubungan antara orang-orang dengan sifat dan keharusan yang diminta oleh pekerjaannya (Wulan and Batara 2023). Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap kuesioner yang diajukan dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7 Nilai Rata-rata Responden terhadap variabel “Tata Hubungan”

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	3,8	3,2	3,1	3,7	3,3	3,7	3,8	2	2,2	4	3,9	2,7	3,3	3,328
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Nilai	3,9	3,8	3,4	3,5	3,5	2,9	3,2	3,1	4,2	2,7	3,8	2,4		

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,2 (responden nomor 22), sedangkan nilai terendah adalah 2 (responden nomor 8). Nilai rata-rata untuk variabel tata hubungan adalah 3,32. Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 8 Sebagai berikut:

Tabel 8 Klasifikasi Tanggapan Responden variabel "Tata Hubungan"

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	0	0
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	12	48
Agak Bermasalah	2,62 - 3,42	10	40
Bermasalah	1,81 - 2,61	3	12
Sangat Bermasalah	1,00 - 1,80	0	0
Jumlah		25	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 0% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 48% Menyatakan tidak bermasalah/setuju, 40% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, 12% responden menyatakan bermasalah/tidak setuju sedangkan kategori sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%).

d. Penghargaan

Pokok penilaian pada variabel ini ialah hubungan antara penghargaan secara formal oleh organisasi terhadap pegawai (Lina 2014). Hasil rekapitulasi tanggapan terhadap kuesioner yang dibagikan dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8 Nilai Rata-rata Responden terhadap variabel “Penghargaan”

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	2,4	3,1	2,9	3,2	3,3	3	3,2	2,1	2,1	3,8	3,4	2,8	2,3	2,868
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Nilai	3,5	2,8	3,3	3,7	3,4	2,2	2,2	2,8	3	2,6	2,7	1,9		

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 3,8 (responden nomor 10), sedangkan nilai terendah adalah 1,9 (responden nomor 25). Nilai rata-rata untuk variabel penghargaan adalah 2,868. Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 9 Sebagai berikut:

Tabel 9 Klasifikasi Tanggapan Responden variabel “Penghargaan”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	0	0
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	3	12
Agak Bermasalah	2,62 - 3,42	14	56
Bermasalah	1,81 - 2,61	8	32
Sangat Bermasalah	1,00 - 1,80	0	0
Jumlah		25	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 0% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 12% Menyatakan tidak bermasalah/setuju, 56% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, 32% responden menyatakan bermasalah/tidak setuju sedangkan kategori sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%).

e. Kepemimpinan

Pernyataan yang ingin di dapatkan pada variabel ini adalah seberapa jauh pimpinan dapat merumuskan tujuan organisasi, serta dapat menjabarkan tujuan tersebut kedalam program kerja organisasi serta memelihara peraturan dan apresiasi terhadap kondisi kerja(I Batara et al. 2024) . Hasil rekapitulasi

tanggapan responden terhadap angket yang dibagikan dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10 Nilai Rata-rata Responden terhadap variabel “Kepemimpinan”

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	2,5	4,2	2	2,9	3,7	3,4	4	1,7	1,8	4	3,6	3,3	2,5	2,96
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Nilai	4	3,3	3,6	3,4	3,1	1,6	2,6	1,6	3,9	2,3	3,2	1,8		

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,2 (responden nomor 2), sedangkan nilai terendah adalah 1,6 (responden nomor 6 dan 8). Nilai rata-rata untuk variable kepemimpinan adalah 2,96. Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 11 Sebagai berikut:

Tabel 11 Klasifikasi Tanggapan Responden variabel “Kepemimpinan”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	0	0
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	8	32
Agak Bermasalah	2,62 - 3,42	7	28
Bermasalah	1,81 - 2,61	5	20
Sangat Bermasalah	1,00 - 1,80	5	20
Jumlah		25	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 0% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 32% Menyatakan tidak bermasalah/setuju, 28% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, 20% responden menyatakan bermasalah/tidak setuju dan kategori sangat bermasalah/sangat tidak setuju 20%.

f. Mekanisme Tata Kerja

Permasalahan yang ingin diketahui dari variabel ini adalah seberapa jauh mekanisme tata kerja yang diterapkan mampu menjadi pengikat komponen organisasi (Ipiyanto and Fujiansyah 2023). Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan dapat dilihat pada table 12 berikut:

Tabel 4.19 Nilai Rata-rata Responden terhadap variabel “Mekanisme Tata Kerja”

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
Nilai	4	4,3	3,3	4	3,7	3,8	4,2	4,2	4	4	3,8	2,9	3	3,684
No. Resp	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Nilai	4	3,7	3,3	3,6	4	2,6	3,6	3,7	4	2,7	4	3,7		

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,3 (responden nomor 2), sedangkan nilai terendah adalah 2,6 (responden nomor 19). Nilai rata-rata untuk variabel mekanisme tata kerja adalah 3,68 Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 13 Sebagai berikut:

Tabel 13 Klasifikasi Tanggapan Responden variabel “Mekanisme Tata Kerja”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	4,24 - 5,00	1	4
Tidak Bermasalah	3,43 - 4,23	18	72
Agak Bermasalah	2,62 - 3,42	5	20
Bermasalah	1,81 - 2,61	1	4
Sangat Bermasalah	1,00 - 1,80	0	0
Jumlah		25	100

Sumber: Data peneliti tahun 2025 Lampiran I

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa 4% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 72% Menyatakan tidak bermasalah/setuju, 20% responden menyatakan agak bermasalah/ragu-ragu, 4% responden menyatakan bermasalah/tidak setuju sedangkan kategori sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai (0%).

Simpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil diagnosa organisasi terhadap Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim dengan menggunakan 6 variabel model Weisbord diperoleh nilai rata-rata untuk seluruh variabel sebesar 3,41, sehingga organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim secara keseluruhan dapat dikatakan agak bermasalah. Untuk variabel Penghargaan mendapatkan nilai rata-rata 2,868 dan Kepemimpinan 2,96 sehingga berada pada klasifikasi agak bermasalah dengan nilai paling rendah dibandingkan variabel lainnya, selain itu variabel tata hubungan mendekati nilai klasifikasi tidak bermasalah namun masih berada di klasifikasi agak bermasalah dengan nilai 3,324. Dengan demikian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim kedepannya perlu melakukan peningkatan dalam variabel Penghargaan dan Kepemimpinan serta tetap meningkatkan variabel tata hubungan dengan mencari solusi atas semua kendala yang menghambat kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim dan tetap mempertahankan bahkan meningkatkan variabel lainnya, sehingga secara keseluruhan organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim kedepannya akan memperoleh klasifikasi sangat baik.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi, informasi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini serta untuk mengetahui faktor yang menjadi pertimbangan dalam pengembangan organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan organisasi.

Daftar Pustaka

- Aprini, N., and M. Ipiyanto. 2024. "Analisis Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas" *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan*
- Aprini, Nisma. 2019. "Perancangan Sistem Informasi Pemasaran Hasil Pertanian Berbasis Web Di Kota Pagar Alam." *Jurnal Informatika Lembah Depo* 7(November):24.
- Aprini, Nisma. 2023. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Serta Implikasinya Pada Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam." *Enviagro: Jurnal Pertanian Dan Lingkungan* 9(1):1-6. doi: 10.33019/enviagro.v9i1.3927.
- Batara, I, M. Fakhri, H. Helmita, and ... 2024. "The Role of Creative Economy in Boosting Tourism Industry Competitiveness in the Digital Era." *Proceeding*
- Batara, Ivan, Ely Hartati, and Heri Fitriadi. 2024. "The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(2). doi: 10.37676/jambd.v3i2.6541.
- Elviarti, Hesseca. 2024. "Analisis Pengembangan Organisasi PT. Insan Bumi Madani Melalui Diagnosa Pendekatan Model Six Box." *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen* 1(3):421-82.
- Hardiyansyah, Hardiyansyah, Nurnianah Nurnianah, and Ivan Batara. 2024. "Improving The Quality Of Public Services Based On The Marriage Management Information System (Simkah) At The Muara Enim District Religious Affairs Office." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12(3). doi: 10.37676/ekombis.v12i3.6081.
- Ipiyanto, Marko, and Deki Fujiansyah. 2023. "Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Dan Ketimpangan Pendapatan Terhadap Tingkat Kriminalitas Di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2022." *KLASSEN/ Journal of Economics and Development Planning* 3(2):62-72.

- Ipiyanto, Marko, and Wahyu Wibowo. 2024. "Application Of The Seven-Box Organizational Diagnosis Model Preziotion To Develop The Organization At PT. Manggala Site Muara Enim." *Journal of Management, Economic, and Accounting* 3(1):11-18.
- Lina, Dewi. 2014. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14(1).
- Rosdiawan, Rifky Kholik, and Chaerudin Chaerudin. 2025. "MANAJEMEN KINERJA SDM: STRATEGI MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI." *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 7(3):1515-22.
- Wulan, D. S., and I. Batara. 2023. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten" *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan ...* 2(3).

Neddy Ferdiansyah², Nisma Aprini², Delvina Yulanda³

Analisis Pengembangan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Muara Enim Melalui
Proses Diagnosa Dengan Model Weisbord