

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN MAMASA

Saiding^{*1}, Rustam, DM^{*2}, Mustaking^{*3}

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

^{*2}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

^{*3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}saidingsaja@gmail.com, ^{*2}rustandm66@gmail.com, ^{*3}takimmuhlab@yahoo.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. (2) Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (Sensus), dengan sampel sebanyak 79 orang pegawai. Analisis data Menggunakan Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 2,736, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 3,319, dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 4,289 (2) secara simultan kepemimpinan, kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 9,999. (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel iklim organisasi dengan nilai beta sebesar 0,347.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi.

Abstract

The research aims to find out and analyze (1) the Influence of Leadership, Job Satisfaction and The Organization's Climate partially on Employee Performance. (2) Simultaneous Influence of Leadership, Job Satisfaction and Organizational Climate on Employee Performance. (3) The most dominant variable affects employee performance.

The selection of samples in this study was conducted using saturated sampling method (Census), with a sample of 79 employees. Data Analysis Using Multiple Regression Analysis.

The results showed that (1) partial leadership had a positive but insignificant effect on employee performance with a score of 2,736, job satisfaction had a significant positive effect on employee performance with a score of 3,319, and the organizational climate had a significant positive effect on employee performance with a value of 4,289 (2) simultaneously leadership, job satisfaction and organizational climate positively and significantly affect employee performance with a value of 9,999. (3) the most dominant variable affecting employee performance is the organization's climate variable with a beta value of 0.347

Keywords : Leadership, Job Satisfaction And Organizational Climate.

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 yang berdampak menguras anggaran mengakibatkan banyak instansi yang melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya pengalihan anggaran untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasi agar tetap eksis (*survive*) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan anggaran

daerah semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah kemampuan organisasi dalam menyatukan arah pemikiran atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai apa yang menjadi visi dan misi organisasi. Dalam sebuah organisasi kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu organisasi. Menurut Suwatno dan Priansa (2013) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Dinas Sosial Kabupaten Mamasa adalah merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang ada di Kabupaten Mamasa yang melaksanakan urusan pemerintahan dibidang sosial yang berhubungan langsung dengan masyarakat melalui pemberdayaan dan kegiatan-kegiatan sosial. Untuk itu keberadaan Dinas Sosial cukup menjadi perhatian jika tidak mampu memberikan pelayanan yang baik. Selama ini Dinas Sosial telah berusaha menjalankan fungsinya dengan baik, namun tidak dipungkiri, dalam pelaksanaannya dan seiring perjalanannya dinamika dalam sebuah organisasi atau lembaga pemerintah bisa saja terjadi.

Begitu pula halnya yang terjadi dengan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. beberapa konflik internal muncul yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai diantaranya (1) terjadinya kecemburuan sosial antara pemimpin dengan bawahan akibat pola karir yang diterapkan berdasarkan kedekatan kekerabatan sehingga melahirkan pemimpin (atasan) dengan pangkat yang lebih rendah daripada bawahan. (2) banyaknya bawahan dengan pangkat yang lebih tinggi dari pemimpin (atasan) sehingga terjadi kesenjangan pola pikir atau ketidakkompakan dalam mewujudkan tujuan organisasi. (3) ketidakmampuan pemimpin (atasan) dalam memmanage bawahan baik itu dalam hal motivasi maupun dalam hal penyelesaian masalah intern sehingga tidak ada kepuasan kerja sesama pegawai. (4) tidak ada ketegasan pemimpin dalam membina para bawahan yang bermasalah, sehingga terjadi tumpang tindih pelaksanaan tugas, tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Bupati. Berdasarkan beberapa fenomena yang terjadi pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, maka penulis kemudian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa".

Kepemimpinan biasanya dimaknai sebagai sebuah kekuatan atau wadah yang dapat digunakan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain agar dapat mengerjakan atau melakukan sesuatu baik secara sukarela maupun karna adanya timbal balik atas apa yang dikerjakannya. Beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan berikut dikemukakan oleh Kartono (2008), kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Supardo (2006), kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Menurut Rivai (2014), kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan

sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013), kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya setiap organisasi apapun jenisnya tentu memiliki dan memerlukan seorang pimpinan atau manajer yang mampu untuk menjalankan tujuan daripada organisasi atau lembaga itu sendiri. Busro (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi orang lain, sehingga orang lain tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Mangkuprawira (2004) "Kepemimpinan" bukanlah sekedar bakat atau sesuatu yang hanya dapat diperoleh sebagai faktor keturunan atau bawaan, tetapi dapat dimiliki oleh setiap orang melalui proses belajar artinya kepemimpinan itu dapat dipelajari. Suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (interpersonal) lewat proses komunikasi untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi: yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2008).

Memenuhi kepuasan kerja para karyawan merupakan salah satu faktor penentu meningkatnya produktivitas karyawan. Pengertian kepuasan kerja harus dapat dipahami oleh para petinggi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Segala kegiatan perusahaan pada dasarnya sangat bergantung pada sumber daya manusianya dan memerlukan bantuan dari mereka. Oleh karena itu perusahaan harus memahami pengertian kepuasan kerja dari setiap karyawan untuk melakukan peninjauan dan peningkatan *loyalitas karyawan*. Melalui pemahaman akan pengertian kepuasan kerja dan pemenuhan kepuasan pada setiap individu maka karyawan akan memberikan yang terbaik sebagai ganti terhadap perusahaan berupa produktivitas tinggi. Hal ini menandakan adanya keterkaitan erat antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Secara mendasar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Hal ini disebabkan setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda dan beragam. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang karyawan dalam pekerjaannya maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Berdasarkan hal tersebut banyak perusahaan yang mencari tau mengenai indikator kepuasan kerja melalui berbagai macam sumber seperti jurnal kepuasan kerja atau makalah kepuasan kerja. Perusahaan juga melakukan survey melalui kuesioner kepuasan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Langkah tersebut dilakukan sebagai pengembangan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya dengan harapan adanya peningkatan produktivitas pada setiap individu.

Langkah tersebut tidak terlepas dari data mengenai kepuasan kerja dimana 81% pekerja pada usaha kecil merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sedangkan hanya 68% kepuasan kerja yang dirasakan pada pekerja full-time atau pada perusahaan besar (Survei Rutger University, 2013). Melihat urgensi tentang kepuasan kerja khususnya pada perusahaan besar maka pada artikel ini akan dibahas mengenai pemahaman tentang pengertian kepuasan kerja serta faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan satu dari sekian aspek penting yang berpengaruh terhadap produktivitas setiap individu/karyawan yang bekerja

di suatu perusahaan. Kepuasan kerja diperlukan karena sebagian besar waktu manusia diluangkan di lokasi tempat dia bekerja.

Oleh karena itu perlu adanya pemahaman mendasar mengenai pengertian kepuasan kerja supaya *feedback* yang diberikan oleh pelaku manajemen tepat sasaran. Hasibuan (2013), Kepuasan kerja adalah suatu penyikapan secara emosional yang mengungkapkan kesenangan dan menyukai pekerjaan. Sikap ini direfleksikan dengan moral bekerja, disiplin dan prestasi kerja. Perasaan kepuasan kerja dirasakan saat di lingkungan kerja, luar lingkungan kerja, dan perpaduan antara keduanya. Sedangkan menurut Hani Handoko (2011), Definisi atau pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan ataupun tidak saat karyawan melihat akan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merefleksikan perasaan setiap individu akan pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2009), Pengertian kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang berasal dari hasil evaluasi pada karakteristiknya. Berbeda pula pendapat Susilo Martoyo (2012), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah aspek psikologi yang merefleksikan apa yang dirasakan manusia pada pekerjaan yang dilakoninya. Seseorang cenderung merasakan kepuasan kerja ketika timbul kesesuaian diantara keahlian, ketrampilan, dan keinginan pekerjaan yang dia jalani.

Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut. Menurut pendapat Robbins (2009), Ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya :

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri,

Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal berikut:

- a. Pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting dan memiliki manfaat
- b. Karyawan menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
- c. Karyawan mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.

Karakteristik yang terdapat di dalam sebuah pekerjaan dapat menjadi faktor tepernuhinya rasa puas dalam bekerja. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang jika pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan bagi karyawan tersebut untuk memaksimalkan kemampuan dan kecakapannya, memberikan berbagai pilihan tugas yang ia senangi, dan memberikan feed back atau umpan balik yang sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

2. Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada

kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

3. Kepuasan Terhadap Promosi

Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

4. Kepuasan Terhadap Atasan

Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang menguatamakan partisipasi karyawannya.

5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Iklm organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklm organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklm organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklm organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklm organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi. Iklm merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklm organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklm organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

Menurut Taguiri dan Litwin (1968) dalam Soetopo (2016), mengemukakan bahwa iklm organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang di alami oleh anggotanya, memengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan ini nilai-nilai karakteristik organisasi. Dengan demikian maka iklm organisasi yang baik penting untuk diciptakan dalam suatu organisasi agar tercipta rasa nyaman, baik oleh seorang pimpinan maupun bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi pencapaian tujuan organisasi.

Martini dan Rostiana (2003) dalam Riadi (2018) mengemukakan, iklm organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklm hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklm dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Iklm organisasi merupakan

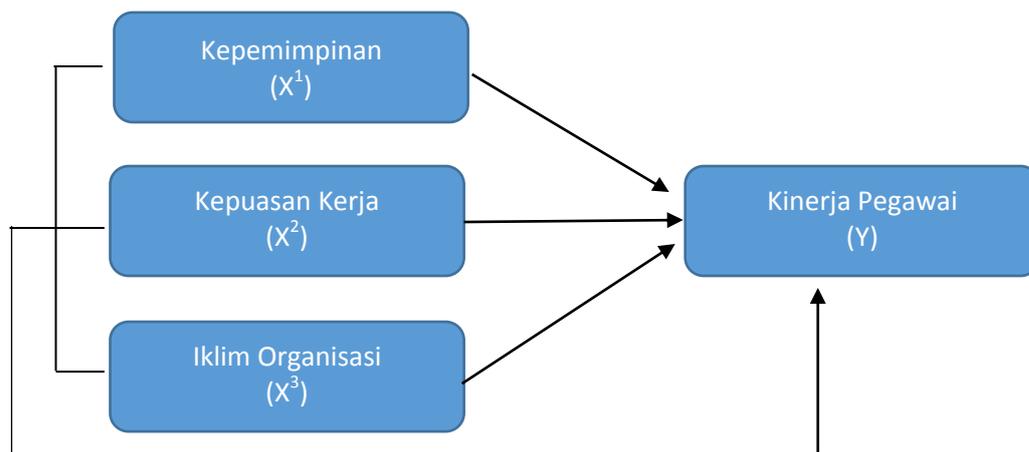
kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh anggota-anggotanya, memengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Rivai, 2006). Sedangkan Gomes (2003) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2007), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "level of performance".

Biasanya orang yang level of performancenya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformace rendah. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Dalam penilaian harus dihindarkan adanya "like dan dislike" dari penilai, agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kinerja mereka.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep penelitian di atas maka akan terdapat lima hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.
5. Variabel motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2011). Penelitian ini dilakukan Pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Maret – April 2021. dengan sampel penelitian sebanyak 79 (tujuh puluh sembilan) orang pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.657	2.985		10,433	.002		
KEPEMIMPINAN	.139	.070	.199	2,736	.051	.945	1.058
KEPUASAN KERJA	.181	.089	.210	3,319	.046	.886	1.129
IKLIM ORGANISASI	.324	.096	.347	4,289	.001	.905	1.105

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 9,657 + 0,139X_1 + 0,181X_2 + 0,324X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 9,657 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi nilainya tetap/konstan maka terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa mempunyai nilai sebesar 9,657.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,139 berarti ada pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa sebesar 0,139 sehingga apabila skor Kepemimpinan naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa sebesar 0,139 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,181 berarti ada pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa sebesar 0,181 sehingga apabila skor Kepuasan Kerja naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa sebesar 0,181 satuan.
4. Nilai koefisien regresi Iklim Organisasi (X_3) sebesar 0,324 berarti ada pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa sebesar 0,324 sehingga apabila skor Iklim Organisasi naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa sebesar 0,324 satuan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. diketahui nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan sebesar 2,736 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 0,008$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = (79-3-1) = 75$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,991. Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,736. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,991 dan $\text{sig } \alpha = 0,05 > 0,008$ yang berarti variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa .

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja sebesar 3,319 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 75$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,991. Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,319 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,991 dan $\text{sig } \alpha = 0,05 > 0,001$ yang berarti variabel Kepuasan Kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa

Pengaruh Iklim Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Iklim Organisasi sebesar 4,289 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 75$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,991. Oleh karena t_{hitung} sebesar 4,289 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,991 dan $sig \alpha = 0,05 > 0,000$ yang berarti variabel Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

Uji F adalah untuk mengalisis pengaruh variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 22 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.934	3	29.311	9.999	.000 ^b
Residual	219.863	75	2.932		
Total	307.797	78			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 22 sebagaimana terlihat dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 9,999 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $= 0,005$ atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 75$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,73$. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 9,999 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 9,999$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,73$. Jadi kesimpulannya hipotesis yang menjawab ada pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah pengujian yang menunjukkan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Sebagaimana terlihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.534 ^a	.286	.257	1.712	.286	9.999	3	75	.000	2.082

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,286 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa hanya sebesar 28,6%, sedangkan sisanya sebesar 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 22 menunjukkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 9,999 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,005 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 75$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,73$. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 9,999 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

Ni Putu Marini, I Made Sumada dan A.A.Rai Sita Laksmi (2013) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali", Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh dari variabel iklim organisasi, pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali. Jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder dari SDM dan dokumen STIKes Wira Medika Bali. Hasil Penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat (0,900) berdasarkan hasil uji korelasi terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dengan nilai koefisien 0,468 pada probabilitas 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang kuat (0,788) berdasarkan uji korelasi terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dengan nilai koefisien 0,261 pada probabilitas 0.001. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Motivasi memiliki pengaruh yang sedang (0,572) berdasarkan uji korelasi

terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dengan nilai koefisien 0,106 pada probabilitas 0.004. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Kepemimpinan, iklim organisasi dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dilihat dari nilai F hitung sebesar 381.125 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.000.0 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.961 atau 96,1%. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 96,1% kinerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 3,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan variabel yang penulis jadikan topik dalam penelitian ini memang tidak menunjukkan angka persentase yang signifikan, hanya 28,6% saja dan selebihnya 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini, namun semua variabel menunjukkan bahwa secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

Hal ini menurut asumsi penulis, ketiga variabel bebas yang penulis cantumkan dalam penelitian ini kemungkinan sudah sering diteliti oleh peneliti sebelumnya, sehingga ketiga variabel tersebut sudah dilakukan berbagai perubahan untuk perbaikan lebih lanjut. Makanya dalam penelitian yang penulis lakukan ini menunjukkan hasil beta bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan. Ini artinya seluruh pegawai yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa telah mampu membentuk diri pribadi dan lingkungan organisasi dalam kondisi yang sangat nyaman dan menyenangkan mengingat tugas pokok dan fungsinya adalah memberikan pelayanan melalui pemberdayaan dan pembinaan.

Serta tidak menutup kemungkinan jika pada lain waktu penulis memiliki kesempatan untuk melakukan penelitian kembali pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, maka penulis akan mencantumkan variabel lain yang lebih mendetail dan fokus dalam permasalahan pelayanan sosial khususnya melalui pemberdayaan dan pembinaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara Parsial kepemimpinan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.
2. Secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.
3. Secara parsial iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.
4. Secara Simultan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, namun koefisien determinasi tidak menunjukkan kontribusi yang besar, hanya 28,6 % saja dan selebihnya 71,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis sertakan dalam penelitian ini.
5. Dari hasil Uji Beta menunjukkan bahwa variabel X_3 yaitu iklim organisasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Gomes., 2013. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Hasibuan, Melayu SP, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkuprawira, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Organisasi Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2014. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suatno, Priansa. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Soetopo. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi offset
- Sugiono, 2013. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Susilo Martoyo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.