

**PENGARUH PROFESIONALISNE PEGAWAI, IKLIM ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

**Jumriati Ismail<sup>\*1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Ahmad Firman<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>jumriatismail@gmail.com, <sup>2</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>a\_firman25@yahoo.com

**ABSTRAK**

Pengaruh Profesionalisme Pegawai, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme pegawai, iklim organisasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme pegawai, iklim organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Penelitian ini menggunakan dengan metode sampling jenuh, responden sebanyak 52 orang pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai berpengaruh positif, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai ( $1,886 < 2,011$ ). Iklim organisasi (X2) berpengaruh positif, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai ( $-1,316 < 2,011$ ) dan kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai ( $16,542 > 2,011$ ). Variabel profesionalisme pegawai, iklim organisasi dan kepemimpinan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Kepemimpinan (X1) paling dominan berpengaruh positif terhadap Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

**Kata kunci :** profesionalisme pegawai, iklim organisasi, kepemimpinan.

**ABSTRACT**

*The Influence of Employee Professionalism, Organizational Climate and Leadership on the Performance of Environmental Service Employees in Pangkajene and Islands Districts. This study aims to determine the effect of employee professionalism, organizational climate and leadership partially on employee performance and to determine the effect of employee professionalism, organizational climate and leadership together on employee performance, as well as to determine the most dominant variable influencing the performance of Environmental Service employees Long live Pangkajene and Archipelago Districts.*

*This study used a saturated sampling method, as many as 52 employees at the Pangkajene and Islands Regency Environmental Service offices with quantitative data analysis techniques obtained from the results of questionnaires using multiple regression analysis. The results of the study show that employee professionalism has a positive effect, but does not have a significant effect on employee performance, with a value of ( $1.886 < 2.011$ ). Organizational climate (X2) has a positive effect, but does not have a significant effect on employee performance, with a value ( $-1.316 < 2.011$ ) and leadership (X3) has a positive and significant influence on employee performance with a value ( $16.542 > 2.011$ ). The variables of employee professionalism, organizational climate and leadership together have a significant effect on employee performance. Leadership variable (X1) has the most dominant positive effect on the performance of the Pangkajene and Islands Regency Environmental Services.*

**Keywords:** *employee professionalism, organizational climate, leadership.*

## PENDAHULUAN

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi yang cukup kompleks dan bersentuhan langsung dengan lingkungan masyarakat, sehingga Dinas Lingkungan Hidup dituntut memiliki kinerja organisasi yang dapat handal dan maksimal, namun disisi lain hasil observasi yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup belum melaksanakan tugasnya secara maksimal dengan melihat begitu banyaknya pegawai yang acuh tak acuh dengan tugasnya, pelayanan publik ke masyarakat yang merupakan kewenangannya terkait persampahan, kebersihan lingkungan dan analisis dampak pertambangan dinilai masih belum maksimal karena masih banyaknya keluhan masyarakat baik melalui media sosial maupun pengaduan langsung terkait pelayanan publik Dinas Lingkungan Hidup terhadap masyarakat.

Pegawai yang berkinerja secara optimal menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat diperlukan dan penting artinya bagi organisasi, karena setiap pegawai yang merasa puas diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya, jika pegawai tidak merasa puas dalam kerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka. Oleh karena itu dilakukan penelitian ini tentang “*Pengaruh Profesionalisme Pegawai, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan*”.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh profesionalisme pegawai, iklim organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme pegawai, iklim organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

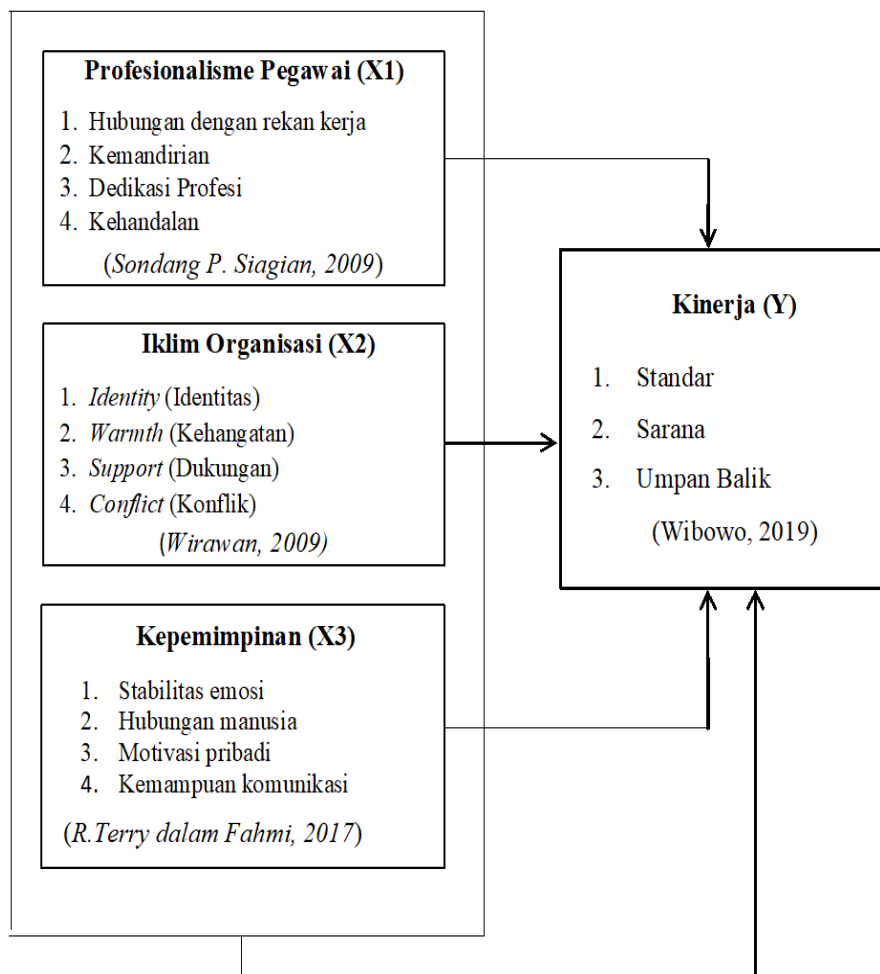
Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini (a) Gunawan (2017), “*analisis gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Boyolali)*”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Gaya kepemimpinan* dan *Iklim Organisasi* sebagai variabel independen dan *Kinerja Karyawan* sebagai variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang Boyolali sebanyak 43 responden dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil analisis uji t menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel *Gaya kepemimpinan* dan *Iklim Organisasi* terhadap *Kinerja Karyawan* dilihat melalui hasil penghitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar 3,23 dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). (b) Agung Saputra Tamrin (2017), “*pengaruh profesionalisme kerja pegawai terhadap tingkat Kepuasan pelanggan pada Kantor PT. Taspen Cabang Manado*”. Penelitian ini diperoleh hasil bahwa profesionalisme kerja pegawai di Kantor

PT TASPEN Cabang Manado telah terlaksana dengan sangat baik. Kepuasan pelanggan pada Kantor PT TASPEN Cabang Manado sebagian besar telah berada pada kategori tinggi, selain itu profesionalisme kerja pegawai memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan pelanggan pada Kantor PT. TASPEN Cabang Manado. (c) Irwan Syam (2016), “analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jeneponto. Populasi dalam penelitian. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi Sederhana dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 30 Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka disusun suatu konsep kerangka konseptual untuk mempermudah penganalisaan dalam pembahasan penelitian ini seperti berikut ini.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian yang menerangkan fakta-fakta atau kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikemukakan hipotesis seperti berikut ini

1. Diduga profesionalisme pegawai, iklim organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Profesionalisme pegawai, iklim organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Variabel kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey, dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus), dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 52 orang pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS 25 dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 25. Adapun Hasil uji Item Variabel yakni :

**Tabel 1. Uji Uji Validitas dan Reliabilitas**

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
1.	Kinerja Pegawai (Y)	No. 1-5	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2.	Profesionalisme Pegawai (X)	No. 1-5				
3.	Iklim Organisasi (X2)	No. 1-5				
4.	Kepemimpinan (X3)	No. 1-5				

Sumber : Data Diolah, 2022

Menurut Sugiyono (2001), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 (*Zeithaml Berry*). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 25 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.097	4.292		.023	.982
	Profesionalisme pegawai_X1	.250	.132	.103	1.886	.065
	Iklim Organisasi_X2	-.220	.167	-.073	-1.316	.194
	Kepemimpinan_X3	.921	.056	.922	16.542	.000

a. Dependent Variable: Sum\_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,097 menunjukkan bahwa jika skor meliputi profesionalisme pegawai, iklim organisasi dan kepemimpinan nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 0,097.
- 2) Nilai koefisien regresi profesionalisme pegawai (X1) sebesar 0,250 berarti ada pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,250 sehingga apabila skor profesionalisme pegawai naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,250.
- 3) Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X2) sebesar -0,220 berarti berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja sebesar -0,220, sehingga apabila skor iklim organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai -0,220
- 4) Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X3) sebesar 0,921 berarti tidak berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,921 sehingga apabila skor sikap naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,921.

**Uji t (Secara Parsial)**

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 25

**Tabel 3. Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.097	4.292		.023	.982
	Profesionalisme Pegawai_X1	.250	.132	.103	1.886	.065
	Iklim Organisasi_X2	-.220	.167	-.073	-1.316	.194
	Kepemimpinan_X3	.921	.056	.922	16.542	.000

a. Dependent Variable: Sum\_Y

Sumber : Olah Data, 2022

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

**1. Pengaruh Variabel Profesionalisme Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel profesionalisme memiliki nilai  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel}$  ( $1,886 < 2,011$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya variabel profesionalisme pegawai secara parsial berpengaruh positif, namun tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajenen dan Kepulauan.

**2. Pengaruh Variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X2) memiliki nilai  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel}$  ( $-1,316 < 2,011$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, sehingga iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif, namun tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajenen dan Kepulauan.

**3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X3) memiliki nilai  $t_{tabel}$  lebih besar dari  $T_{hitung}$  ( $16,542 > 2,011$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

**Uji F (Secara Simultan)**

Uji F yang dilakukan dengan menggunakan pengolahan data SPSS ver. 25 dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

**Tabel 4. Hasil uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1593.846	3	531.282	93.792	.000 <sup>b</sup>
Residual	311.544	55	5.664		
Total	1905.390	58			

a. Dependent Variable: Sum\_Y

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan\_X3, Profesionalisme Pegawai\_X1, Iklim Organisasi\_X2

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme pegawai (X1), iklim organisasi (X2) dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

**Uji Beta (Secara Dominan)**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver.25 maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5. Hasil Uji Beta**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.097	4.292		.023	.982
	Profesionalisme pegawai_X1	.250	.132	.103	1.886	.065
	Iklim Organisasi_X2	-.220	.167	-.073	-1.316	.194
	Kepemimpinan_X3	.921	.056	.922	16.542	.000

a. Dependent Variable: Sum\_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Diketahui nilai  $\beta$  paling besar adalah variabel kepemimpinan (X3) sebesar 0,922 yang berarti memiliki nilai Beta yang paling besar dari variabel profesionalisme pegawai (X1) dan iklim organisasi (X2) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel kepemimpinan (X3). Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 6. Hasil R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.836	.828	2.380

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan\_X3, profesionalisme pegawai\_X1, iklim organisasi\_X2

b. Dependent Variable: Sum\_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai adjusted R square sebesar 0,828. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 82,8 sisanya sebesar 17,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara umum hasil pengujian terhadap variabel profesionalisme pegawai (X1) berpengaruh positif, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini berdasar pada hasil analisa uji t yang telah dilakukan dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 25, yakni variabel profesionalisme pegawai (X1) dengan nilai ( $1,886 < 2,011$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga profesionalisme pegawai terhadap kinerja pegawai secara parsial ditolak. Profesionalisme pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan, hal ini disebabkan karena beberapa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan keilmuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan, selain itu kedudukan jabatan yang diberikan oleh pegawai tidak berdasar pada kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, sehingga pegawai tersebut menganggap tidak profesional dibidangnya. Namun demikian bukan berarti profesionalisme pegawai tidak penting pada sebuah organisasi khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gapuri Ramadhan (2018) dengan judul “Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bulukumba”. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan variabel Profesionalisme kerja tergolong hanya cukup baik saja yakni sebesar 50% dan perhitungan hasil kinerja pegawai.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ( $-1,316 < 2,011$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, sehingga iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Oleh karena itu pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan perlu memperbaiki iklim organisasinya dengan mempersepsikan suasana, praktik dan prosedur di lingkungan tempat, semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Indrasari (2017) bahwa iklim organisasi yang ideal bisa digambarkan dengan berbagai aktivitas (kegiatan) di lingkungan kerja/organisasi yang ditandai dengan adanya interaksi harmonis antara sesama rekan kerja serta bawahan dan pimpinan yang berlandaskan nilai-nilai organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan hal ini terlihat dari signifikansi kepemimpinan (X3) ( $16,542 > 2,011$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima. Hasil analisis data tersebut secara keseluruhan memberikan bahwa peran kepemimpinan punya pengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian



ini yakni ada pengaruh antara peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dengan terujinya hipotesis tersebut, maka dengan demikian hasil penelitian ini Menurut Siagian (2019) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

### **Pengaruh Profesionalisme Pegawai, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil pengujian yang diperoleh bahwa variabel profesionalisme pegawai (X1), iklim organisasi (X2) dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil penelitian ini ini sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Suryandari (2020) “Pengaruh iklim organisasi, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penulisan menunjukkan model penulisan telah memenuhi validitas dan reliabilitas konstruk serta *fit of model* pada asumsi SEM dengan Smart PLS sehingga model dinyatakan layak. Adapun hasilnya adalah iklim organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan sebesar 21,5% terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan sebesar 40,8% terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 34,2% terhadap motivasi pegawai. Selanjutnya, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 35,9% terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan sebesar 27,4% terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 17,5% terhadap kinerja pegawai, berpengaruh positif dan signifikan sebesar 22,4% terhadap kinerja pegawai.

### **Variabel Kepemimpinan yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang telah diperoleh nilai  $\beta$  paling besar dari ketiga variabel (profesionalisme pegawai (X1), iklim organisasi (X2) dan kepemimpinan (X3) adalah variabel kepemimpinan (X3) sebesar 0,92. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel Kepemimpinan (X3). Hal ini sejalan dengan teori yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Hasil yang diperoleh juga sesuai dengan pendapat *Robbins dan Judge* (2015) bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya, dijelaskan pula bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai

tujuan organisasi dan pemimpin memberikan motivasi yang kuat untuk bekerja dan berprestasi, yang akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi maupun kinerja individu.

### **KESIMPULAN**

Simpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel profesionalisme pegawai secara parsial berpengaruh positif, tetapi tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif, tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan,
3. Variabel kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan,
4. Variabel profesionalisme pegawai, iklim organisasi dan kepemimpinan secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah variabel Kepemimpinan (X3) dibandingkan dengan variabel profesionalisme pegawai (X1) dan iklim organisasi (X2).

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alimuddin. (2002). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar, (Tesis) Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada
- As'ad. (1991). Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. Bandung. Alumni.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Douglas, G. (2000). Manajemen Kas, Jakarta. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Edy, Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Dadang. (2013). E-Business & E-Commerce, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (2003). Manajemen. Edisi 2. BPF. Yogyakarta.
- Hersey. (2004). Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Jakarta. Delaprasata.
- Kurniawan. (2008). Psikologi Umum. Bandung. Mandar Maju.

- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta. ANDI.
- Martins, Jr. (2005). *Professional Standards and Ethics*. Washington, DC. ASPA Publisher.
- Nasution. (2013). *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Pujaatmaka dan Hadyana. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins. (2011). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. Bumi aksara.
- Singarimbun, M. Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3S.
- Suit, Almaasdi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 2. Cetakan ke dua. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Su'ud, Muh. (2000). *Persepsi Sosial Tentang Kredibilitas Pemimpin*. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol.3, No.1, p. 51-65.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. ALFABET.
- Subawa., dan Surya, I. Bagus, Ketut. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar*. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 6, Nomor 4, 2017.
- Pasaribu, E., dan Indrawati, A. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. EJurnal
- Tampubolon, Biatna. (2007). *Analisis Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001- 2001*. Jurnal Standardisasi.
- Tjiptono. (2006). *Manajemen Jasa*. Yogyakarta. BPFE.
- Wirawan. (2009). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Yukl, Gary A, 1989. *Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*. Journal of Management. Vol. 15, No.2, p. 251-289.