

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEPEMIMPINAN DELEGATIF  
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN UKM  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**Roslina K<sup>1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, Abdul Rahman Abdi<sup>3</sup>**

Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar

Email <sup>1</sup>[Roslianakamil77@gmail.com](mailto:Roslianakamil77@gmail.com), <sup>2</sup>[firmant25@yahoo.com](mailto:firmant25@yahoo.com), <sup>3</sup>[drabdhieabdullah@gmail.com](mailto:drabdhieabdullah@gmail.com)

**Abstrak**

Roslina K. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Delegatif, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Koperasi, dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Ahmad Firman dan Abdul Rahman Abdi.

penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan (1) pengaruh kemampuan kerja, kepemimpinan delegatif dan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar (2) pengaruh kemampuan kerja, kepemimpinan delegatif dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan juni 2020. Dengan jumlah responden 81 orang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar (2) terdapat pengaruh tidak signifikan kepemimpinan Delegatif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja, kepemimpinan delegatif dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar (5) iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Delegatif, dan Iklim Organisasi

**Abstract**

Roslina K. 2021. *The Effect of Work Ability, Delegative Leadership, and Organizational Climate on Employee Performance of the Office of Industry, Cooperatives, and SMEs of Selayar Islands Regency, supervised by Ahmad Firman and Abdul Rahman Abdi.*

*This study aims to test and explain (1) the effect of work ability, delegative leadership and organizational climate partially on the performance of the employees of the Department of Industry, Koperasi and UKM in Kepulan Selayar Regency (2) the effect of work ability, delegative leadership and organizational climate simultaneously on employee performance. The Department of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs of Selayar Islands Regency.*

*The study approach used was a quantitative approach that conducted at the Department of Industry, Trade, Cooperatives and UKM, Selayar Islands Regency on June 2020. The number of respondents was 81 people.*

*The results of this study indicate that (1) there is no partially significant and insignificant work ability on the performance of the employees of the Department of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs of Selayar Islands Regency (2) there is no significant effect of partially of Delegative leadership on the performance of the employees of the Department of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs in Selayar Islands Regency (3) there is a positive and significant effect of organizational climate partially on the performance of the employees of the Department of Industry, Cooperatives and SMEs of Selayar Islands Regency (4) there is a positive and significant effect on work ability, delegative leadership and organizational climate simultaneously toward the performance of the employees of the Department of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs of Selayar Islands Regency (5) organizational climate is the most dominant variable affects the performance of the employees of the Office of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs of Selayar Islands Regency.*

**Keywords:** *Work Ability, Delegative Leadership, and Organizational Climate*

## **PENDAHULUAN**

Modal dasar pembangunan adalah keseluruhan sumber kekuatan yang dimiliki oleh daerah, provinsi, maupun nasional baik yang efektif maupun potensial, yang dimiliki dan didayagunakan dalam rangka perencanaan yang dinamis dan terukur untuk menopang sinergitas dan akselerasi pembangunan di berbagai tingkat atau antar susunan pemerintah.

Salah satu modal dasar yang dimiliki oleh pemerintah daerah dalam melakukan akselerasi pembangunan adalah sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia di dalam struktur pemerintah daerah memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia di dalam struktur pemerintahan daerah memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang sangat tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh daerah. Tercapainya tujuan pembangunan daerah dalam Rencana Strategis (Renstra) atau yang dikenal dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 3 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2016-2021.

Arah kebijakan sebagai acuan untuk mengarahkan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama lima tahun ke depan. Dengan demikian dalam rangka menerapkan arah kebijakan dan rumusan strategi tersebut, diperlukan sumber daya sebagai sumber daya pendukung pembangunan daerah.

Sesuai dengan RPJMD Kabupaten Kepulauan Selayar terdapat beberapa arah kebijakan pembangunan yang berhubungan dengan sumber daya manusia antara lain: peningkatan kinerja dalam hal penyelenggaraan program pembangunan daerah, Penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang transparan, kompetitif dan berbasis *merit system* dan perbaikan dan penerapan Sistem dan Prosedur Pelayanan Publik.

Dalam upaya mendukung rencana pembangunan daerah, peran organisasi perangkat daerah perlu menyusun rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renstra SKPD, sebagai dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan salah satu Satuan Organisasi daerah memiliki peran yang sangat penting. Hal ini disebabkan oleh tugas yang diemban oleh instansi tersebut. Tugas yang diembangkannya disatu sisi adalah melayani masyarakat dan disisi lain menjadi pintu masuk pendapatan daerah melalui Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM yang pada gilirannya menjadi salah satu sumber pembiayaan dalam pembangunan ekonomi dan kegiatan pemerintah secara keseluruhan.

Oleh sebab itu, untuk dapat menunjang peran yang sangat penting dimaksud, dibutuhkan kinerja yang maksimal dari setiap pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar dengan tingkat kinerja yang baik dari setiap pegawai yang dimiliki oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar maka apa yang menjadi tugas dan fungsi dari dinas tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh pemerintah, artinya ketika pegawai bekerja secara maksimal dengan memberikan kinerja yang baik. maka fungsi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar akan berjalan dengan baik pula.

Dinas perindustrian, perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar berfungsi membantu untuk urusan pemerintah yang menjadi kewenangan di bidang perdagangan, industri dan menguatkan kelembagaan dan Usaha Kecil Menengah yang sejalan

dengan berkembangnya dunia usaha sedangkan koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat, yang tentu saja tidak lepas dari peran serta masyarakat dan juga pemerintah melalui pemberian tugas dan tanggungjawab secara berkesinambungan untuk membina dan mengembangkan koperasi serta usaha kecil menengah guna menumbuhkan kemajuan kemandirian manusia dan masyarakat Indonesia.

Dalam menyelenggarakan kegiatan pererasional, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai salah satu tugas pokok dan fungsi yaitu peningkatan kapasitas SDM aparatur. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang memiliki arah pemikiran visioner, sebagian tugas dan kewajiban yang perlukan kinerja pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dituntut kreatif, inovatif serta mampu efektif dalam menjalankan tugasnya. Namun dalam kenyataannya para pegawai tidak sempurna yang di harapkan oleh instansi dan pimpinan sebagaimana orang yang menjalankan roda organisasi tersebut. Dapat dilihat pada data kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar selama 4 tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1**

Laporan Kinerja Tahunan Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar 2016-2019

Keterangan	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019		
	B (%)	N C	S (%)	B (%)	N C	S (%)	B (%)	N C	S (%)	B (%)	N C	S (%)
Sasaran Kerja Pegawai	60	82.7	49.6	60	86.1	51.7	60	78,7	47.2	60	73.5	44.1
Perilaku	40	62.4	25	40	66.2	26.5	40	61,3	24.5	40	57,9	23.2
Jumlah	100		74.6	100		78.2	100		73.2	100		67.3

Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

Keterangan:

- B = Bobot
- NC = Nilai Capai
- S = Skor

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu 74,6% di tahun 2016 sedangkan tahun 2017 meningkat menjadi 78,2% kemudian mengalami penurunan tahun 2018 sebesar 73,2% kemudian mengalami penurunan kembali pada tahun 2019 sebesar 67,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurunnya presentasi kinerja pegawai, yang bertentangan dengan salah satu tugas pokok dan fungsinya yaitu peningkatan kapasitas SDM aparatur.

Sehubungan dengan data yang ada diatas, dapat di lihat bahwa fenomena yang terjadi

terkait penurunan capaian kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu menurunnya kualitas kerja pegawai, efisiensi waktu dalam bekerja serta sikap.

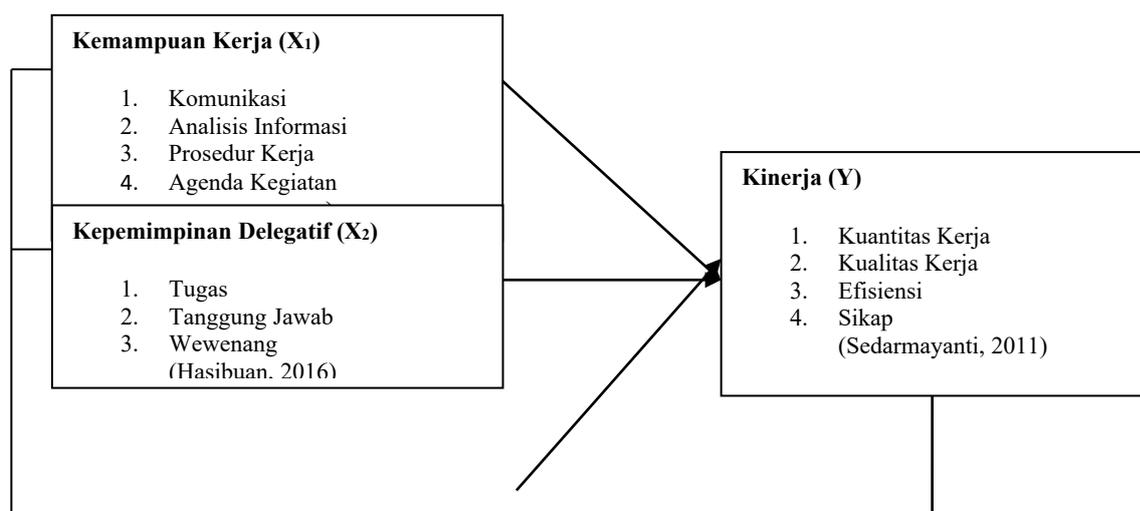
Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja, diantaranya, kemampuan kerja, disiplin, motivasi, kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh manajemen organisasi sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Moehariono (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi.

Hal lain yang perlu dicermati yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kemampuan kerja yang dimiliki oleh SDM tersebut. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan reality artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan yang memadai dan memiliki sifat-sifat tersebut untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah menjalankan sesuatu usaha hingga berhasil untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Kemampuan kerja, diperlukan komunikasi diantara pegawai, komunikasi merupakan bagian dari organisasi yang mempunyai tujuan untuk mempersatukan individu-individu yang tergabung dalam organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin dalam mengarahkan memberikan tugas dan tanggungjawab bawahannya untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan dengan didukung oleh kondisi iklim organisasi yang mendukung tercapainya kinerja tersebut. Iklim organisasi harus dapat mendukung persepsi pegawai untuk menghasilkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap iklim organisasi yang berlangsung di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar tidak mendukung pegawai dalam pencapaian kinerja, hal ini terlihat dengan adanya, kurangnya rasa percaya dan kerjasama diantara pegawai dan pegawai dengan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi sikap dan pola pikir para anggota organisasi. Salah persepsi antar sesama anggota organisasi mengenai sikap dan perkataan akan menimbulkan konflik dalam iklim organisasi. Dalam mencapai iklim organisasi yang dapat menunjang kinerja pegawai. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan tugas pokok, kewenangan masing-masing pegawai belum diimplementasikan secara optimal dan dikembangkan sesuai dengan kondisi lingkungan dan kemampuan kerja pegawai. Selain itu dimana kondisi yang sebenarnya yang kita rasakan dimana basis pengangkatan PTT selama ini masih belum jelas dan belum sepenuhnya didasarkan pada kompetensi.

Dengan demikian kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**



**Iklm Organisasi (X<sub>3</sub>)**

1. Lingkungan Kerja
2. Hubungan Atasan/Bawahan
3. Hubungan Rekan Kerja
4. Fasilitas  
(Wirawan, 2013)

## HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja, kepemimpinan delegatif dan iklim organisasai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Kemampuan kerja, kepimpinan delegatif, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Iklim organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Kopersasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada kemudian mencari data dengan menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel-variabel. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel dengan cara pengukuran. Alur berpikir dari pendekatan ini adalah berproses secara deduktif yaitu peneliti menetapkan variabel kemudian mengumpulkan data dan menyimpulkannya.

Penelitian direncanakan selama kurang lebih 2 (dua) bulan, Penelitian dilaksanakan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder.

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2012) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 81 orang terdiri dari ASN 39 Orang dan PTT 42 Orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *sampling jenuh*, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 81 responden pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL

### Uji Regresi Berganda

Perhitungan statistic dalam analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan aplikasi komputasi IBM SPSS Statistic Base 22.0 *for Windows*. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada lampiran dalam hasil penelitian ini dan selanjutnya dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,150	4.137		4,629	,000		
	Kemampuan Kerja	,156	,082	,032	1,904	,061	,745	1,342
	Kepemimpinan Delekatif	,182	,076	,225	2,408	,019	,974	1,027
	Iklim Organisasi	,315	,068	,503	4,659	,000	,728	1,373

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

1. Nilai Konstanta adalah 19,150 artinya  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  tidak terdapat perubahan maka kemampuan kerja, kepemimpinan delegatif dan iklim organisasi dianggap konstan maka nilai variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 19,150, dimana positif menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai.
2. Nilai Koefisien  $X_1$  adalah 0,156 artinya koefisien kemampuan kerja bernilai positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,156 bahwa terjadi peningkatan nilai maka kinerja pegawai akan mengalami penambahan sebesar 0,156.
3. Nilai konstan  $X_2$  adalah 0,182 artinya koefisien kepemimpinan delegatif mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai nilai koefisien sebesar 0,182 mengidentifikasi bahwa terjadi peningkatan sebesar 0,182 bahwa terjadi peningkatan nilai maka kinerja pegawai akan mengalami penambahan 0,182.
4. Nilai konstan  $X_3$  adalah 0,315 artinya koefisien iklim organisasi mempunyai arah positif dalam pengaruh terhadapnya kinerja pegawai nilai koefisien sebesar 0,315 mengidentifikasi bahwa terjadi peningkatan nilai maka kinerja pegawai akan mengalami penambahan 0,315.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

#### Variabel Kemampuan Kerja

Nilai t hitung < nilai t tabel atau  $1,904 < 1,993$

pengujian hasil diperoleh nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai t hitung = 1,904 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,993 dengan demikian tidak ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan

sebesar 0,061.  $0,061 > 0,005$  maka tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa pada variabel kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat di lihat dari nilai t hitung pengujian hasil diperoleh nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai t hitung = 1,904 sedangkan nilai t tabel kecil 1,993 dengan demikian tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,061 maka  $0,061 > 0,005$  maka tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Pengaruh Kepemimpinan Delekatif ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupate Pelulauan Selayar.**

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dapat di ketahui bahwa pada variabel kepemimpinan delegatif secara parsial terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar dengan pengujian hasil diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan delegatif menunjukkan nilai t hitung = 2,408 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,993 dengan demikian terdapat pengaruh antara kepemimpinan delegatif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,019 maka  $0,019 > 0,005$  terdapat pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupate Pelulauan Selayar.**

Berdasarkan hasil penelitian pengkajian hipotesis dapat di ketahui bahwa pada variabel Iklim organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar dengan dengan pengujian hasil diperoleh nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi menunjukkan nilai t hitung = 4,659 sedangkan t tabel 1,993 dengan demikian terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,005$  maka terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)**

Uji F untuk menguji variabel independen/bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, kepemimpinan delegatif, dan iklim organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sam diperoleh pada tabel berikut:

**Tabel 3 : Hasil Analisis Regresi Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	156,903	3	52,301	15,996	,000 <sup>b</sup>
	Residual	228,881	70	3,270		
	Total	385,784	73			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi,(X3), Kepemimpinan Deleгатif (X2) , Kemampuan Kerja (X1)						

Uji F untuk menguji variabel independen/bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, kepemimpinan delegatif, dan iklim organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sam diperoleh pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara bersama-sama pada variabel kemampuan kerja, kepemimpinan delegatif, iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat di lihat pada F hitung 15,996 dan nilai f tabel = 2,74 dan nilai diketahui nilai Sig 0,000, dengan nilai 0,000<0,005. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji f dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kemampuan kerja, kepemimpinan delegatif dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.

#### **KOEFISIEN DETERMINASI**

**Tabel 4 : Hasil Uji R Square**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,638 <sup>a</sup>	,407	,381	1, 80824	1,951
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi,(X3), Kepemimpinan Deleгатif (X2) , Kemampuan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R. Square yang diperoleh 0,407. Hal ini berarti 40,7% pengaruh kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar di pengaruhi oleh variable-variabel X. Dan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variable-variabel lain diluar dari variable yang dibahas pada penelitian kali ini.

#### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Kepemimpinan delegatif berpengaruh secara parsial dan tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Iklim organisasi pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Kemampuan Kerja, pimpinan delegatif dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Variabel Iklim organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar.

## **SARAN**

Untuk Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar. Kemampuan kerja, kepemimpinan delegatif dan iklim organisasi merupakan tiga variabel yang harus di perhatikan oleh pimpinan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar dalam peningkatan kinerja pegawai.

Untuk penelitian selanjutnya Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel yang lain diluar dari variabel yang telah ada di atas yang sudah diteliti agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Penerbit BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 3 Tahun 2016 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2016-2021*.
- Moehariono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta
- Sedarmayanti, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat
- Wirawan, 2013. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan*. Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Pres. Jakarta.