

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

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**SAIDING  
2018.MM.1.1656**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PPS STIE NOBEL INDONESIA  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

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

Oleh :

**SAIDING  
2018.MM.11656**

Telah dipertahankan didepan penguji  
pada tanggal 29 Mei 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

  
Rustan, DM., S.E., M.Si, Ak, C.A., C.PA

  
Dr. Mustaking Muhlab, S.Sos., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS:**

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

Nama Mahasiswa : Saiding  
Nim : 2018.MM.11656  
Program Studi : Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING :**

Ketua : Dr. Rustam DM., SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CPA  
Anggota : Dr. Mustaking Muhlab, S.Sos, M.Si.

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Anshar Daud, S.T.,MM.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Hari S.IP, SH, M.Si.,M.H.

Tanggal Ujian : 11 Juni 2021-11-07  
SK Penguji Nomor : 162/SK/PPS/STIE-INI/XI/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Juni 2021

Penulis,



**Saiding**

2018.MM.11656

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan rasa atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat dan karunianya pada penulis, sehingga tesis yang merupakan bagian akhir dari proses penyelesaian program magister dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MAMASA”. Dapat terselesaikan dengan baik. Selanjutnya ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE.,M.M selaku ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E.,M.M selaku direktur PPS STIE Nobel Makassar
3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,C.A selaku ketua prodi Magister manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar
4. Bapak Dr. Rustam DM., SE.,M.Si., Ak., CA.,CPA selaku pembimbing 1 dan bapak Dr. Mustaking Muhlab, S.Sos, M.Si selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabarannya membimbing saya selama ini.
5. Bapak Dr. Anshar daud, S.T., MM dan Bapak Dr. Hari S.IP, M.Si., M.H selaku tim penguji yang telah memberikan saya begitu banyak masukan.
6. Bapak/Ibu Dosen dan juga seluruh staf Nobel yang telah banyak membantu saya sejak dimulai samapai selesainya proses perkuliahan saya di Nobel
7. Para sahabat, keluarga dan teristimewa bagi istri yang senantiasa mendukung segala bentuk dan proses perkuliahan saya.

Selanjutnya semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang ilmu manajemen, baik disekolah maupun di perguruan tinggi.

Makassar, 11 Juni 2021

Penulis

**SAIDING**

## ABSTRAK

**Saiding, 2021.** Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, dibimbing oleh Rustam dan Mustaking.

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**

**Saiding. 2021.** *The influence of Leadership, Job Satisfaction and Organizational Climate on Employee Performance in Mamasa District Social Service, guided by Rustam and Mustaking.*

*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*



## DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL .....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
LEMBARAN PENGESAHAN .....	iii
LEMBARAN IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iv
LEMBARAN ORISINALITAS .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Kepemimpinan.....	12
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	12
2.2.2. Tanggung Jawab Kepemimpinan .....	18
2.2.3. Teori Kepemimpinan .....	23
2.2.4. Indikator Kepemimpinan .....	24
2.2.5. Jenis-Jenis Kepemimpinan.....	25
2.3. Kepuasan Kerja.....	28
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	28
2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	31

2.3.3.	Indikator kepuasan Kerja .....	36
2.3.4.	Pengukuran Kepuasan Kerja .....	38
2.4.	Iklm Organisasi .....	40
2.4.1.	Pengertian Iklm Organisasi .....	40
2.4.2.	Dimensi Iklm Organisasi .....	41
2.4.3.	Faktor yang Mempengaruhi Iklm Organisasi .....	44
2.4.4.	Indikator Iklm Organisasi .....	46
2.5.	Kinerja.....	47
2.5.1.	Pengertian Kinerja .....	47
2.5.2.	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	48
2.5.3.	Mengukur Kinerja .....	50
2.5.4.	Indikator Kinerja .....	53
 <b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>		
3.1.	Kerangka Konseptual.....	55
3.2.	Hipotesis Penelitian .....	58
3.3.	Definisi Operasional Variabel .....	58
 <b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>		
4.1.	Jenis Penelitian .....	61
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	61
4.3.	Populasi dan Sampel .....	61
4.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	61
4.5.	Teknik Analisis Data.....	62
4.6.	Uji Hipotesis .....	66
4.7.	Uji Asumsi Klasik.....	67
 <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
5.1.	Hasil Penelitian.....	70
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	70
5.1.2.	Deskriptif Responden .....	82
5.1.3.	Deskriptif Variabel Penelitian .....	86
5.1.4.	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	96
5.1.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	97

5.1.6.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	99
5.1.7.	Hasil Pengujian Hipotesis .....	102
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
5.2.1.	Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai .....	105
5.2.2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai .....	108
5.2.3.	Pengaruh Iklim Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai .....	110
5.2.4.	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawa	113
5.2.5.	Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai .....	115

## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1.	Simpulan .....	117
6.2	Saran-Saran .....	118

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.	Populasi .....	61
Tabel 5.1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	82
Tabel 5.2.	Responden Berdasarkan Usia .....	82
Tabel 5.3.	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	83
Tabel 5.4.	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	83
Tabel 5.5.	Deskriptif Item Variabel Kepemimpinan .....	85
Tabel 5.6.	Deskriptif Item Variabel Kepuasan Kerja .....	87
Tabel 5.7.	Deskriptif Item Variabel Iklim Organisasi .....	89
Tabel 5.8.	Deskriptif Item Variabel Kinerja Pegawai .....	91
Tabel 5.9.	Hasil Uji Validitas.....	93
Tabel 5.10.	Hasil Uji Reliabilitas .....	94
Tabel 5.11.	Hasil Uji Normalitas .....	95
Tabel 5.12.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	96
Tabel 5.13.	Hasil Uji Autokorelasi.....	98
Tabel 5.14.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	101
Tabel 5.15.	Hasil Uji T .....	105
Tabel 5.16.	Hasil Uji F .....	107
Tabel 5.17.	Hasil Uji Beta.....	109
Tabel 5.18.	Hasil Uji Determinasi.....	113

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1. Kerangka Operasional Variabel Penelitian.....	59
Gambar 5.1. Hasil Uji Heterokedastitas .....	97

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran I Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran II Kuesioner
- Lampiran III Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner
- Lampiran IV Hasil Pengolahan Data
- Deskripsi Responden
  - Deskriptif Item Variabel-Variabel
  - Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
  - Hasil Uji Asumsi Klasik
  - Hasil Uji Regresi
- Lampiran V Biodata Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Tidak dipungkiri saat ini berbagai lembaga pemerintah maupun swasta terus melakukan perbaikan sistem dan manajemen. Tujuan utama dari perbaikan sistem dan manajemen ini tentunya adalah demi untuk mempertahankan dan meningkatkan eksistensi lembaga atau perusahaannya. Hal ini dimulai dari perbaikan sistem dari tingkat atas sampai kepada tingkat bawah. Selain mempersiapkan sumber daya manusia yang baik, maka organisasi juga harus mampu untuk mengelola dengan baik sumber daya manusia itu sendiri, organisasi ataupun perusahaan juga perlu untuk terus melakukan perbaikan dalam hal infrastruktur seperti perbaikan kantor, penambahan fasilitas penunjang seperti perlengkapan dan peralatan yang kesemua itu dimaksudkan demi mempermudah dalam pencapaian visi dan misi organisasi atau perusahaan.

Pandemi covid-19 yang berdampak menguras anggaran mengakibatkan banyak instansi yang melakukan upaya perampangan 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.

Sule dan Priansa (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk memengaruhi atau membujuk pegawai agar mampu mewujudkan tujuan organisasi dengan antusias. Antusiasme tersebut tentu saja berkaitan dengan kinerja yang superior yang ditampilkan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya sesuai dengan perintah dan arahan pemimpinnya. Dari pendapat tersebut dapat ditarik sebuah pemahaman bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal menciptakan kepuasan kerja pegawai tentu bukanlah hal yang mudah. kepuasan kerja pegawai hanya akan dapat tercipta jika variabel yang mempengaruhinya bisa mereka rasakan atau mereka dapatkan. Robbins (2008) dalam Busro (2018) mengemukakan bahwa semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut.



Dalam beberapa kesempatan dan kondisi tertentu, beberapa pakar atau ahli terus melakukan penelitian atau pengembangan terkait dampak yang terjadi dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja yang telah dialami oleh pegawai. Sule dan Priansa (2018) mengemukakan, kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Terlepas dari kepemimpinan dan juga kepuasan kerja, maka hal lain yang penting dan perlu untuk dipelihara dengan baik dalam suatu organisasi adalah iklim organisasi. Menurut Taguiri dan Litwin (1968) dalam Soetopo (2016), mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Dengan demikian maka iklim 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.

Kepemimpinan yang baik dapat mendorong terciptanya iklim organisasi yang baik dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin yang bekerja dalam suatu kondisi atau iklim organisasi yang baik ditenggarai akan lebih mudah mendelegasikan pekerjaannya kepada bawahan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Owens (1991) dalam Soetopo (2016) yang mengemukakan bahwa jika hubungan pemimpin dan bawahan baik (misalnya pemimpin mempercayai, menghargai dan disenangi), maka pemimpin lebih mudah memberikan pengaruh dan otoritas daripada jika hubungan pemimpin dan bawahan tidak baik (misalnya, pemimpin tidak disenangi dan kurang memberikan kepercayaan).

Berdasarkan beberapa kutipan yang tersebut diatas, maka kita bisa menetapkan sebuah pemahaman bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan juga iklim organisasi adalah merupakan variabel penting dalam sebuah organisasi yang perlu untuk dibentuk dan dipelihara sebaik mungkin.

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 memanager 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”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial apakah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa?
2. Secara parsial apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa?
3. Secara parsial apakah iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa?
4. Secara simultan apakah kepemimpinan, kepuasan kerja dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa?
5. Variabel manakah yang dominan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberi tambahan informasi yang bermanfaat sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi agar lebih produktif, efektif dan efisien.
2. Manfaat Praktis
  - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian berikutnya yang mengambil judul yang sama sebagai bahan penelitian.

- b. Untuk membantu para pembaca apabila kesulitan didalam menyelesaikan suatu masalah dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.
- c. Memberikan tambahan ilmu dan wawasan yang luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Yulius (2013), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur industry di Daerah Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat variable dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi.

Harlie (2010), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Motivasi analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan dan hasil uji t (secara parsial) terlihat masing-masing variable disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Fadli (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 orang, sedangkan pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis data penelitian diperoleh kesimpulan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, atau kata lain dengan gaya kepemimpinan baik dan kepuasan kerja yang cukup maka kinerja karyawan tinggi.

Elfaiz (2009) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan”. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan jumlah 66 orang pegawai dan jumlah sampel penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara (interview) dan daftar pertanyaan (Questioner). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara serempak dan parsial gaya kepemimpinan dan kepuasankerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I khusus

Medan. Sementara Kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dipengaruhi oleh lingkungan kerja pemberian insentif.

Ni Putu Marini, I Made Sumada dan A.A.Rai Sita Laksmi (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi 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 motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi 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 motivasi 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 motivasi kerja. Sedangkan sisanya 3,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja.

Iqbal Nazili, (2012), melakukan penelitian dengan judul ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Garuda Indonesia Kota Semarang) dengan tujuan penelitian ini adalah menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Data penelitian dari 71 karyawan dari seluruh aspek pekerjaan yang tidak berasal dari kelas manajerial dan masih berada pada rentan usia produktif. Pertanyaan diberikan dengan menggunakan kuesioner dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Sesuai dengan tujuan diatas maka dalam penelitian ini dirumuskan lima hipotesis, antara lain: gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Desmaniar (2006) melakukan penelitian untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dengan judul "Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jendral Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia". Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan, besar hubungan tersebut positif, sedang dengan angka korelasi ( $r = 0,501$ ), motivasi kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan, positif dan sedang dengan  $r = 0,429$  dan antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja memiliki hubungan signifikan, positif dengan  $r = 0,568$ , besar hubungan tersebut berpedoman kepada interpretasi koefisien korelasi adalah sedang.

Abdullah (2018) melakukan penelitian untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Bulukumba". Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dimana nilai koefisien gaya kepemimpinan menunjukkan angka 0,269 atau 26,9%, untuk variabel budaya organisasi menunjukkan angka 0,236 atau 23,6 % sedangkan untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan angka 0,451 atau 45,1 %.

Dari beberapa penelitian terdahulu di ataslah yang semakin menarik minat dan keinginan penulis untuk melakukan penelitian yang hampir serupa yang bertempat di Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

## **2.2. Kepemimpinan**

### **2.2.1. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam sebuah organisasi, lembaga atau lingkungan masyarakat, bahkan sebuah Negara tentu dibutuhkan seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang dimaksudkan dalam hal ini adalah sosok atau individu yang memiliki kemampuan lebih ketimbang sumber daya manusia yang ada disekelilingnya. Berawal dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan yang sampai saat ini masih terus di diskusikan dan dibahas baik dalam dunia akademisi maupun diskusi lepas (non formal) di masyarakat.

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).

Dari beberapa pengertian tentang kepemimpinan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara, metode serta proses untuk mempengaruhi atau mengarahkan orang lain melalui legitimasi yang dimiliki agar mereka dapat melakukan suatu tindakan demi tercapainya apa yang menjadi tujuan dari organisasi atau lembaga. Kepemimpinan adalah suatu fungsi yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi, sebab kepemimpinan itulah yang

setiap kali mengambil keputusan tentang hal-hal yang harus dilakukan oleh organisasi atau kelompok (Mangkuprawira, 2014).

Mengingat kepemimpinan bukan merupakan sifat bawaan atau turunan, maka setiap orang mempunyai peluang untuk dapat melaksanakan fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan dapat dilakukan setiap orang, namun orang yang memiliki hak dan wewenang untuk menjalankan tugas kepemimpinan disebut pimpinan. Meskipun demikian tidak sedikit pemimpin yang kurang mampu menjalankan tugas kepemimpinan dengan baik, sebaliknya seseorang yang bukan pemimpin dapat menjalankan fungsi kepemimpinan secara baik. Menurut Sutarto (2008), kepemimpinan adalah suatu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa dalam mendiskripsikan kepemimpinan senantiasa terdapat variabel-variabel : (1) adanya seorang pemimpin, (2) adanya kelompok yang dipimpin, (3) adanya tujuan yang ingin dicapai, (4) adanya aktivitas, (5) adanya interaksi, dan (6) adanya otoritas.

Mangkuprawira (2014) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya Mangkuprawira (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan penting dalam kehidupan bersama dan kepemimpinan itu hanya melekat pada diri individu, dan kepemimpinan itu harus mengena kepada setiap pegawai yang dipimpinya.

Terkait dengan soal kepemimpinan organisasi dan kemampuan memotivasi, sangat tergantung pada potensi keupayaan dan kemampuan seorang pemimpin membentuk arah, wawasan, tujuan, prinsip, dan membina budaya. Kemampuan memotivasi juga sangat dipengaruhi oleh kesiapan pemimpin dalam menimbulkan motivasi dalam dirinya, sehingga dapat dijadikan teladan dalam memotivasi orang lain atau pengikutnya. Hubungan pemimpin dengan anggota berkaitan dengan derajat kualitas emosi dari hubungan tersebut, yang mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota terhadap pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya.

Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan (Mangkuprawira, 2014). Faktor-faktor penting yang terdapat dalam pengertian kepemimpinan: (1) Pendayagunaan pengaruh, (2) Hubungan antar manusia, (3) Proses komunikasi, dan (4) pencapaian suatu tujuan. Kepemimpinan tergantung pada kuatnya pengaruh yang diberikan serta intensitas hubungan antara pemimpin dengan pengikut (Rivai, 2014).

Berdasarkan uraian-uraian di atas berarti setiap pemimpin dan calon pemimpin perlu memahami pengertian kepemimpinan, sebelum melakukan usaha meningkatkan efektivitas organisasinya. Untuk itu pada giliran berikutnya seorang pemimpin dan calon pemimpin perlu pula mengetahui dan memahami berbagai

teori kepemimpinan dan teori-teori pendukungnya, agar memiliki wawasan sejalan dengan orientasi baru dalam kepemimpinan.

Wawasan sebagai orientasi baru itu selain perlu dipahami juga harus dapat diimplementasikan dalam mewujudkan kepemimpinannya untuk mengefektifkan organisasi, agar memberi manfaat yang lebih besar bagi pemimpin, anggota organisasi yang dipimpin, masyarakat khususnya pihak yang dilayani organisasinya, bahkan juga untuk bangsa dan negaranya. Menurut Siagian (2014), ada tiga macam gaya kepemimpinan yang telah dikenal secara luas, yaitu:

- a. Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pengambilan keputusan sebagai keputusan bersama dan seluruh anggota sistem sosial yang bersangkutan.
- b. Otokrasi, yaitu kepemimpinan yang mengarah kepada pengambilan keputusan tergantung kepada pemimpinnya sendiri.
- c. Laissez Faire, yaitu gaya kepemimpinan yang menyerahkan pengambilan keputusan kepada masing-masing anggota sistem sosial itu sendiri.

Gaya kepemimpinan yang ada dalam suatu kelompok atau masyarakat tergantung pada situasi yang terdapat pada kelompok masyarakat tersebut. Dalam situasi yang sangat menguntungkan atau sangat tidak menguntungkan cenderung gaya kepemimpinannya bersifat otoriter. Pada situasi di mana hubungan antara anggota dengan pemimpinnya sedang-sedang saja atau anggota kelompok sangat dipentingkan, maka gaya kepemimpinan lebih diarahkan pada gaya kepemimpinan yang demokratis.

### **2.2.2. Tanggung Jawab Pemimpin**

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Tanggung jawab merupakan salah satu bentuk manifestasi dari kewenangan yang diberikan anggota sistem sosialnya kepada pemimpinnya. Rivai (2014) menguraikan 10 tanggung jawab pemimpin, yang merupakan petunjuk cara pemimpin menyelesaikan banyak hal yang luar biasa dalam organisasi, yaitu:

1. Mencari kesempatan yang menantang untuk mengubah, mengembangkan, dan melahirkan inovasi, komitmen ini dapat dilakukan dengan:
  - a. Memperlakukan setiap tugas sebagai petualangan
  - b. Memperlakukan setiap tugas baru sebagai permulaan
  - c. Mempertanyakan status
  - d. Mendorong orang mencari gagasan
  - e. Memasukkan pengumpulan gagasan sebagai agenda pemimpin
  - f. Pergi ke luar dan menemukan sesuatu yang perlu diperbaiki
  - g. Menugaskan orang untuk memanfaatkan dan meraih kesempatan,
  - h. Memperbaharui tim atau anggota
  - i. Menambah petualangan dan kesenangan kepada setiap orang (bawahan)
  - j. Mempelajari keahlian baru dan mengikuti pelajaran tambahan.
2. Melakukan eksperimen, mengambil resiko, dan belajar dari kesalahan yang menyertai:
  - a. Melakukan eksperimen (percobaan) dalam skala kecil.
  - b. Menciptakan suasana aman bagi orang lain untuk melakukan eksperimen.
  - c. Menyingkirkan tindakan yang dapat memunculkan amarah



- d. Bekerja bahkan dengan gagasan yang mula-mula kedengaran aneh
  - e. Menghargai orang yang berani mengambil resiko
  - f. Melakukan evaluasi tentang setiap kegagalan
  - g. Memberikan teladan mengambil resiko
  - h. Mendorong pemikiran adanya peluang atau kemungkinan
  - i. Memaksimalkan kesempatan untuk berbagai pilihan
  - j. Membuat jabatan resmi sebagai pilihan
3. Membayangkan masa depan untuk meningkatkan semangat, hal ini ditempuh dengan:
- a. Memikirkan lebih dulu masa lalu
  - b. Menetapkan tujuan yang diinginkan
  - c. Menulis artikel tentang bagaimana membuat perbedaan
  - d. Menulis pernyataan wawasan secara singkat
  - e. Bertindak berdasarkan intuisi (bisikan hati)
  - f. Menguji pengandaian
  - g. Menjadi pakar masa depan
  - h. Berlatih dengan visualisasi dan pengukuhan
4. Mengajak orang lain dalam wawasan bersama dengan menghimbau nilai-nilai, perhatian, harapan, dan impian mereka, dengan cara-cara berikut:
- a. Mengenali pengikut
  - b. Menemukan sesuatu landasan bersama
  - c. Mengembangkan kecakapan antarpribadi
  - d. Menghembuskan nafas kehidupan ke dalam wawasan pemimpin

- e. Bicara secara positif
  - f. Membuat apa yang tidak nyata menjadi nyata
  - g. Mendengarkan lebih dahulu dan sering meminta penjelasan lebih jauh.
5. Menganjurkan kerja sama dengan mengemukakan tujuan dengan penuh kerjasama dan membina kepercayaan
- a. Selalu mengatakan kita bukan “aku” atau “kami”
  - b. Meningkatkan interaksi
  - c. Berfokus pada perolehan, bukan kehilangan
  - d. Membuat daftar alat pembayaran alternatif
  - e. Membentuk kemitraan perencanaan dan pemecahan masalah
  - f. Melakukan pemeriksaan kerjasama
  - g. Berjalan lebih dahulu atau di depan anggota
6. Memperkuat orang dengan memberikan kekuasaan, menyediakan pilihan, mengembangkan kecakapan, memberikan tugas penting, dan menawarkan dukungan yang kelihatan dengan cara:
- a. Memperbesar lingkup pengaruh orang lain
  - b. Memastikan bahwa tugas yang didelegasikan relevan
  - c. Mendidik dan mendidik
  - d. Melangsungkan pertemuan
  - e. Membuat dan menjalin hubungan-hubungan dengan pihak lain
  - f. Menjadikan orang lain sebagai pahlawan.
7. Memberikan teladan dengan berperilaku secara konsisten dengan wawasan bersama, hal ini dapat dilakukan dengan:

- a. Instrospeksi diri
  - b. Menulis kegiatan kepemimpinan
  - c. Menulis pujian pribadi dan pujian kepada organisasi
  - d. Membuka dialog tentang nilai-nilai pribadi dan bersama
  - e. Memeriksa tindakan
  - f. Bertukar tempat
  - g. Bersikap dramatis
  - h. Menceritakan kisah (pengalaman) saat memberi pelajaran
8. Mencapai kemenangan kecil yang dapat meningkatkan kemajuan secara konsisten dan membina komitmen
- a. Mengambilnya secara pribadi.
  - b. Membuat rencana
  - c. Menciptakan model
  - d. Menghimbau sukarelawan
  - e. Menggunakan papan pengumuman
  - f. Menjual keuntungan
  - g. Mengajak orang lain makan malam (atau makan pagi)
9. Menghargai sumbangan individu kepada keberhasilan setiap proyek (kegiatan)
- a. Bersifat kreatif tentang imbalan dan penghargaan serta memberikannya secara pribadi.
  - b. Memberikan penghargaan di muka umum
  - c. Merancang imbalan dan penghargaan sistem peran serta

- d. Memberikan umpan balik sambil berjalan
  - e. Menciptakan Pygmalion
  - f. Menemukan orang yang melakukan banyak hal dengan benar
  - g. Melatih anak buah.
10. Merayakan keberhasilan tim secara teratur, dengan cara:
- a. Jadwalkan perayaan
  - b. Memberi pujian
  - c. Menjadi bagian orang yang memberi penghargaan
  - d. Bersenang-senang
  - e. Menetapkan jaringan sosial dan mendukungnya
  - f. Tetap mencintai
  - g. Merencanakan perayaan sekarang juga.

Dari beberapa definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu ciri-ciri aktivitas seseorang khususnya seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk dapat melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu.

### **2.2.3. Teori Kepemimpinan**

Menurut Istijanto (2006), kepemimpinan seseorang umumnya berdasarkan dua pertimbangan, yaitu :

1. Kepemimpinan atas dasar struktur. Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).
2. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan. Kepemimpinan yang menekankan

kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Sedangkan menurut Purnomo dan Wijayanti (2013), kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, yaitu :

1. Teori Bakat (*traits*). Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (*traits*) didefinisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.
2. Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.
3. Teori Situasional. situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan. yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau hubungan.

#### **2.2.4. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang

anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugasnya dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung jawab seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **2.2.5. Jenis-jenis Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

a. **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. **Kepemimpinan Partisipasi**

Kepemimpinan partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

c. **Kepemimpinan Delegasi**

Adalah dimana seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Sedangkan menurut Sutikno (2014), gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu :

1. Tipe Otokratik, Tipe kepemimpinan menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.
2. Tipe Kendali Bebas *atau Masa Bodo (Laissez Faire)*, Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.
3. Tipe Paternalistik, Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk,



memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

4. Tipe Kharismatik, Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.
5. Tipe Militeristik, Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.
6. Tipe Pseudo-demokratik, Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.
7. Tipe Demokratik, Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasihat dari staf dan bawahan,

melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

## **2.3. Kepuasan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

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 penjagaan 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 kerja 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.

### **2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pekerjaannya/perusahaan tempat dia bekerja. Setiap faktor memiliki peranan masing-masing dalam memberikan kepuasan kerja tergantung pada karakteristik setiap karyawan (Sutrisno, 2009).

Berbagai sumber membahas mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Meski berbeda-beda dalam penyampaian namun memiliki arti dan makna yang hampir sama. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara garis besar terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor inilah yang dapat memunculkan dan melatarbelakangi sikap kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut tersebut adalah :

1. Faktor psikologik ialah faktor yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan akan kepuasan kerja yang meliputi ketenangan kerja, minat, sikap kerja, talent dan keahlian.
2. Dalam memperoleh kepuasan kerja faktor ini merupakan faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun atasan dan bawahan. Semakin komunikasi terjalin dengan baik maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Faktor fisik adalah faktor yang berkaitan dengan keadaan fisik pada lingkungan tempat bekerja serta keadaan fisik karyawan. Faktor fisik dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja seperti jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, sarana dan prasarana, kondisi ruang kerja, kesehatan, usia dan sebagainya.
4. Segala faktor yang berkaitan dengan jaminan akan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan jumlah gaji, tunjangan, *asuransi*, fasilitas, dan segala bentuk promosi.

Menurut Blum dalam As'ad (2012) Blum menyatakan terdapat tiga faktor yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan, diantaranya :

1. Individual. Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dalam pandangannya terhadap kepuasan kerja seperti usia, kondisi kesehatan, pemikiran, dan keinginan.
2. Sosial. Faktor sosial diantaranya interaksi antar karyawan dan pimpinan-bawahan, komunikasi yang baik, hubungan kekeluargaan, persepsi umum, kesempatan untuk memberikan feedback, aktivitas serikat pekerja, kebebasan

bertindak, dan komunikasi antar masyarakat.

3. Faktor Utama dalam Pekerjaan. Faktor utama dalam memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan yaitu terkait dengan penggajian, pengawasan, ketenangan kerja, keadaan lingkungan pekerjaan dan kesempatan berkembang.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2007), Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara. Faktor pertama berasal dari diri karyawan, yang kedua adalah faktor pekerjaan.

1. Faktor Karyawan. Faktor karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti tingkat kecerdasan, usia, jenis kelamin, kesehatan fisik, tingkat pendidikan, lama bekerja, karakteristik, pengalaman, cara pandang, cara berpikir, dan sikap akan suatu pekerjaan.
2. Pekerjaan. Faktor yang terkait dengan pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, hirarki organisasi, posisi, pangkat, adanya penjaminan kesejahteraan, *penjaminan mutu*, kesempatan kenaikan pangkat, interaksi dan hubungan sosial dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut George dan Jones (2007) dalam Sule dan Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

1. Kepribadian

Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang, seperti perasaan, pemikiran, dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang berpikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan kerjanya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif. Seorang individu pegawai yang agresif dan kompetitif akan memiliki target kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja.

## 2. Nilai-Nilai

Nilai (*values*) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku di tempat kerjanya. Pegawai dengan nilai kerja intrinsik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri), cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang menarik (*interesting*) dan berarti (*personally meaningful*), seperti pekerjaan yang bersifat sosial (*social work*) ketimbang pegawai dengan nilai intrinsik lemah, meskipun pekerjaan bersifat sosial ini memerlukan waktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai kerja ekstrinsik yang kuat (berhubungan dengan konsekuensi kerja) cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dibayar tinggi, tetapi jenis pekerjaannya monoton (*monotonous*) ketimbang pegawai dengan nilai ekstrinsik rendah.

## 3. Pengaruh Sosial

Determinan terakhir dari kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau pengaruh sikap dan perilaku pegawai. Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk memengaruhi tingkat kepuasan kerja. misalnya, pegawai yang berasal dari keluarga mapan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan sebagai guru sekolah dasar karena pendapatan yang

diterima tidak sesuai dengan gaya hidup yang dijalannya selama ini.

#### 4. Situasi kerja

Situasi kerja merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, pegawai dengan level lebih rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pimpinan, pengawas teknis, keberagaman tugas, dan kondisi kerja.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sutrisno (2009), bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya :

1. Peluang untuk berkembang hal yang berkaitan dengan kesempatan dalam mendapatkan pengalaman kerja dan pengembangan ketrampilan kerja.
2. Keamanan kerja kondisi lingkungan kerja yang aman akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan khususnya dari rasa aman yang diperoleh selama mereka bekerja.
3. Upah atau Gaji merupakan faktor yang banyak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jika dibandingkan dengan beban kerja yang diperoleh.
4. Manajemen Perusahaan, manajemen yang baik dalam perusahaan akan berusaha menjamin kestabilan dalam suasana kerja.
5. Pengawasan. Pengawasan dari pimpinan akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Pengawasan yang baik akan menimbulkan loyalitas pekerja. Begitu pula sebaliknya, pengawasan yang buruk akan memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja dan menyebabkan turnover.
6. Faktor Intrinsik pada Pekerjaan. Faktor ini meliputi syarat kemampuan tertentu dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sulit dan mudahnya, serta



kebanggaan yang diperoleh saat melaksanakan tugas. Faktor tersebut secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

7. Keadaan Kerja. Keadaan ataupun kondisi kerja seperti lokasi kerja, kebersihan, lubang udara, alat pendingin, saluran pembuangan, tempat makan, dan area parkir. Keadaan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap rasa senang dan nyaman pula pada karyawan dan hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.
8. Aspek Sosial. Kondisi sosial dalam melaksanakan pekerjaan akan menimbulkan rasa nyaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Presepsi-presepsi/pandangan yang timbul kadang berdampak positif ataupun negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
9. Komunikasi. Sama halnya dengan aspek sosial namun komunikasi lebih menekankan pada interaksi yang terjalin antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Kerjasama tim, atasan yang mau menyerap aspirasi bawahan, pemberian apresiasi/pujian, dan komunikasi baik lainnya akan memberikan kepuasan kerja yang baik.
10. Fasilitas. Adanya pemberian fasilitas lebih selain gaji seperti penggunaan kendaraan dinas, akses ke rumah sakit, cuti, jaminan pensiun ataupun penyediaan tempat tinggal pada jabatan tertentu akan menimbulkan kebanggaan dan kepuasan kerja yang tinggi.

### **2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja**

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 mempengaruhi 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 tepenuhinya 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 mengutamakan 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.

#### **2.3.4. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Apabila beberapa indikator di atas sudah terpenuhi maka kepuasan kerja pegawai pun dapat terwujud. Apabila seorang pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan maka kinerja pegawai tersebut tentu akan lebih meningkat. Hal tersebut tentu dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai, sebuah perusahaan bisa melakukan banyak cara untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya

##### **1. Pengukuran Kepuasan Kerja Menggunakan *Rating Scale***

*Rating scale* merupakan salah satu cara mengukur kepuasan kerja yang sering digunakan oleh sebagian besar perusahaan. Cara pengukuran kepuasan kerja jenis ini bisa dilakukan dengan dua cara pengukuran yaitu *minnesota satisfaction questionnaire dan questionnaire, dan job descriptive index Minnesota satisfaction questionnaire* merupakan instrumen pengukur kepuasan kerja yang memuat secara detail hal-hal apa saja yang bisa dimasukkan ke dalam kategori unsur kepuasan kerja dan unsur ketidakpuasan kerja.

##### **2. Pengukuran Kepuasan Kerja Menggunakan *Interviews***

*Interviews* merupakan cara mengukur kepuasan kerja karyawan dengan proses wawancara kepada karyawan yang dilakukan secara personal. Metode ini dinilai ampuh dalam mengetahui secara mendalam tentang sikap karyawan

terhadap berbagai macam elemen yang terdapat di dalam pekerjaannya

### 3. Pengukuran Kepuasan Kerja Menggunakan *Critical Incidents*

*Critical incidents* merupakan instrumen pengukur kepuasan kerja pegawai dengan mengajukan beberapa pertanyaan pada para pegawai mengenai berbagai macam faktor yang dapat membuat mereka merasa puas atau tidak puas.

## **2.4. Iklim Organisasi**

### **2.4.1. Pengertian Iklim Organisasi**

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

Menurut Taguiri dan Litwin (1968) dalam Soetopo (2016), mengemukakan bahwa iklim 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 iklim 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, iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Iklim 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.

#### **2.4.2. Dimensi Iklim Organisasi**

Menurut Steers (1985) dalam Riadi 2018 terdapat sembilan aspek yang membentuk dimensi struktur organisasi, yaitu:

1. Struktur.

Karyawan mempersepsikan dirinya mengetahui aturan, peraturan, prosedur yang ada serta birokrasi tertentu dalam organisasi.

2. Tanggung jawab.

Pegawai mempersepsikan dirinya menjadi seorang pimpinan dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambilnya.

3. Penghargaan.

Karyawan mempersepsikan sebuah penghargaan yang diterima adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

4. Kehangatan.

Karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di dalam organisasi.

5. Dukungan.

Karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.

6. Standar.

Karyawan melihat standar kinerja yang dinyatakan secara implisit dan eksplisit dalam organisasi.

7. Konflik.

Karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota di dalam organisasi.

8. Risiko.

Karyawan melihat risiko kerja dapat terjadi di dalam organisasi. Salah satu penyebab terlihat pada jenis pekerjaannya. Jenis pekerjaan tersebut memengaruhi besar kecilnya risiko yang di dapat.

## 9. Identitas.

Karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.

Kesembilan hal tersebut diatas menjadi satu kesatuan yang saling terkait satu sama lain.

Sedangkan menurut Kolb dan Rubin (1984) dalam Riadi (2018) membagi dimensi iklim organisasi menjadi tujuh aspek yang membentuk iklim organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Konformitas (conformity) adalah perasaan adanya pembatasan yang dikenakan oleh organisasi secara eksternal. Perasaan ada banyak peraturan, prosedur, kebijakan dan peraturan yang harus dipatuhi dibandingkan, dengan kemungkinan untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara sendiri yang dianggap tepat. Apakah peraturan yang ada terlalu menekan, merugikan, atau justru membantu menyelesaikan tugas.
2. Tanggung jawab (responsibility) adalah tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi. Apakah dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah tanpa diawasi untuk setiap langkah yang dikerjakan.
3. Standar pelaksanaan pekerjaan (standar) adalah kualitas pelaksanaan dan mutu produksi yang diutamakan organisasi. Organisasi menetapkan tujuan yang menantang dan mengutamakan mutu ke anggota organisasi agar berprestasi.
4. Imbalan (reward) adalah penghargaan yang diberikan mendapat imbalan



untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, tidak hanya dikritik, diabaikan, atau dihukum.

5. Kejelasan organisasi (organizational clarity) adalah kejelasan tujuan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh organisasi, segala sesuatu terorganisir dengan jelas tidak membingungkan, kabur atau kacau.
6. Hubungan interpersonal dan semangat kelompok (warmth and support) adalah derajat perasaan para anggota bahwa keakraban adalah penting untuk ciri organisasi, saling menghargai, saling membantu, dan adanya hubungan yang baik antara karyawan.
7. Kepemimpinan (leadership) adalah posisi di dalam organisasi, apakah diterima atau ditolak oleh anggotanya. Kepemimpinan didasarkan oleh keahlian, organisasi tidak didominasi atau tergantung pada satu atau dua orang saja.

#### **2.4.3. Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi**

Menurut Asmar (1999) dalam Riadi 2018 terdapat lima faktor yang memengaruhi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi.

Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman watak.

## 2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

## 3. Pendinaan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

## 4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

## 5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas

atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung memengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai atau karyawan yang ada di dalamnya.

#### **2.4.4. Indikator Iklim Organisasi**

Menurut Davis dan Newstrom (2000) dalam Riadi 2018 iklim organisasi memiliki unsur-unsur organisasi yang menjadi tolok ukur dalam pengukuran iklim organisasi, yaitu:

1. Kualitas Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang di praktikkan oleh pimpinan terhadap pegawainya.
2. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawainya dalam menjalankan pekerjaan di organisasi tersebut.
3. Informasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari atas, ke bawah, dan kesamping dalam suatu organisasi.
4. Imbalan yang Adil, yaitu upah yang diberikan pada pegawai sesuai dengan pengharapan mereka yakni pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.
5. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan pegawainya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
6. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar

organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

Sedangkan menurut Cribbin (1981) dalam Riadi 2018 terdapat lima faktor yang digunakan dalam merumuskan instrumen untuk pengukuran iklim organisasi, yaitu:

- a) Perilaku pemimpin, yaitu perilaku kepemimpinan kerja yang berkenaan dengan pola memimpin yang dipraktekkan oleh pemimpin terhadap bawahan.
- b) Arus komunikasi, yaitu merupakan arus komunikasi yang mengalir di dalam organisasi yang menopang pencapaian tujuan kegiatan.
- c) Praktek pengambilan keputusan, yaitu kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan dapat diterima.
- d) Proses pengaruh interaksi, yaitu pengaruh saling interaksi diantara seluruh komponen yang ada di dalam organisasi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan memperhatikan keberadaan dan kepentingan pegawai.
- e) Penentuan tujuan dan kontrol, yaitu ketentuan-ketentuan yang ada di organisasi organisasi mengenai tujuan atau target produksi yang hendak dicapai dengan sistem pengawasan kerja

## **2.5. Kinerja**

### **2.5.1. Pengertian Kinerja**

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 adaiah 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 berperformance 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.

### **2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Menurut Gomes (2003) secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu: faktor individu dan situasi kerja. Ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari:
  - a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik

- b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
  - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
- a. Sumberdaya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Imbalan
  - d. Struktur
  - e. Desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari:
- a. Persepsi
  - b. Sikap
  - c. Kepribadian
  - d. Belajar
  - e. Motivasi.

Menurut Mangkunegara (2007), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lain sebagainya.
2. Variabel situasional:
  - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
  - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi,

sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Gomes (2003) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan
  - a) Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
  - b) Keterampilan: kecakapan dan kepribadian
- 2) Faktor Motivasi
  - a) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan
  - b) Serikat kerja kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egoistik
  - c) Kondisi fisik lingkungan kerja.

### **2.5.3. Mengukur Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2007), mengatakan bahwa ada enam (6) metode penilaian kinerja pegawai:

1. *Rating Scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
2. *Checklist*, metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.
3. *Critical Incident Method* (Metode peristiwa kritis), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai

sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4. *Field Review Method* (Metode peninjauan lapangan), seseorang ahli departemen membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja pegawai. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk direview. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan organisasi.
5. *Tes dan observasi prestasi kerja*, bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan. Agar berguna tes harus reliable dan valid. Metode evaluasi kelompok ada tiga: ranking, grading, point allocation method.
6. *Metode ranking*, penilai membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembanding, subyek kesalahan kesan terakhir dan halo effect, kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya.

Metode penilaian ini memisah-misahkan atau menyortir para pegawai dalam berbagai klasifikasi yang berbeda, biasanya suatu proposi tertentu harus



diletakkan pada setiap kategori. Point location, merupakan bentuk lain dari grading, penilai diberikan sejumlah nilai total dialokasikan di antara para pegawai dalam kelompok. Para pegawai yang baik diberi nilai lebih besar daripada pegawai dengan kinerja lebih jelek. Kebaikan dari metode ini, penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif di antara para pegawai, meskipun kelemahan-kelemahan efek halo (halo effect) dan biasa terkesan terakhir masih ada. Menurut Mangkunegara (2007), manfaat penilaian kinerja, adalah:

1. Perbaikan prestasi kerja atau kinerja yaitu Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia untuk dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi adalah Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan, Promosi dan transfer biasanya didasarkan atas prestasi kerja atau kinerja masa lalu atau antisipasinya.
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, Prestasi kerja atau kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian pula sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
6. Mendeteksi penyimpangan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau

buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Melihat ketidakakuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen komponen lain dari sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia tidak tepat.
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Menjamin kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal. Prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

#### **2.5.4. Indikator Kinerja**

Menurut Hasibuan (2014) kinerja pegawai dikatakan baik dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan

prilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatannya sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaannya pegawai terhadap organisasi sangat berhubungan dengan pengabdianya.

## 2. Prestasi

Kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai dalam bekerja.

## 3. Kedisiplinan

Kesanggupan pegawai untuk mentaati segala ketentuan, peraturan organisasi yang diberikan oleh yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan.

## 4. Kreativitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan dan mengeluarkan potensi atau ide-ide yang ada dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan ataupun permasalahan dalam suatu organisasi.

## 5. Kerja sama

Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya.

## 6. Kecakapan

Keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dilihat dari pelaksanaan kerjanya sesuai dengan hasil yang dicapai.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Kinerja atau prestasi kerja merupakan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Rivai, 2014). Sedangkan Gomes (2013) 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. Hal ini tak lepas dari beberapa indikator kinerja yang dikemukakan oleh Robbins (2009) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Terdapat empat aspek pada kepemimpinan, pertama, pemimpin yang menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan kepada pegawai bahwa setiap tujuan dapat dicapai, Kedua, pemimpin mampu memberikan inspirasi kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaan. Ketiga, pemimpin mendorong pegawai untuk lebih inovatif dan kreatif dalam pekerjaan. Pemimpin mendengarkan pendapat pegawai tanpa mengkritik solusi permasalahan dan ide-ide baru pegawainya, sehingga pegawai akan dapat mengekspresikan setiap tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin, begitu pula dengan sebaliknya. Ke empat, pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap masing-masing pegawai untuk meningkatkan pencapaian dan pertumbuhan. Pemimpin memberikan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan pegawai.

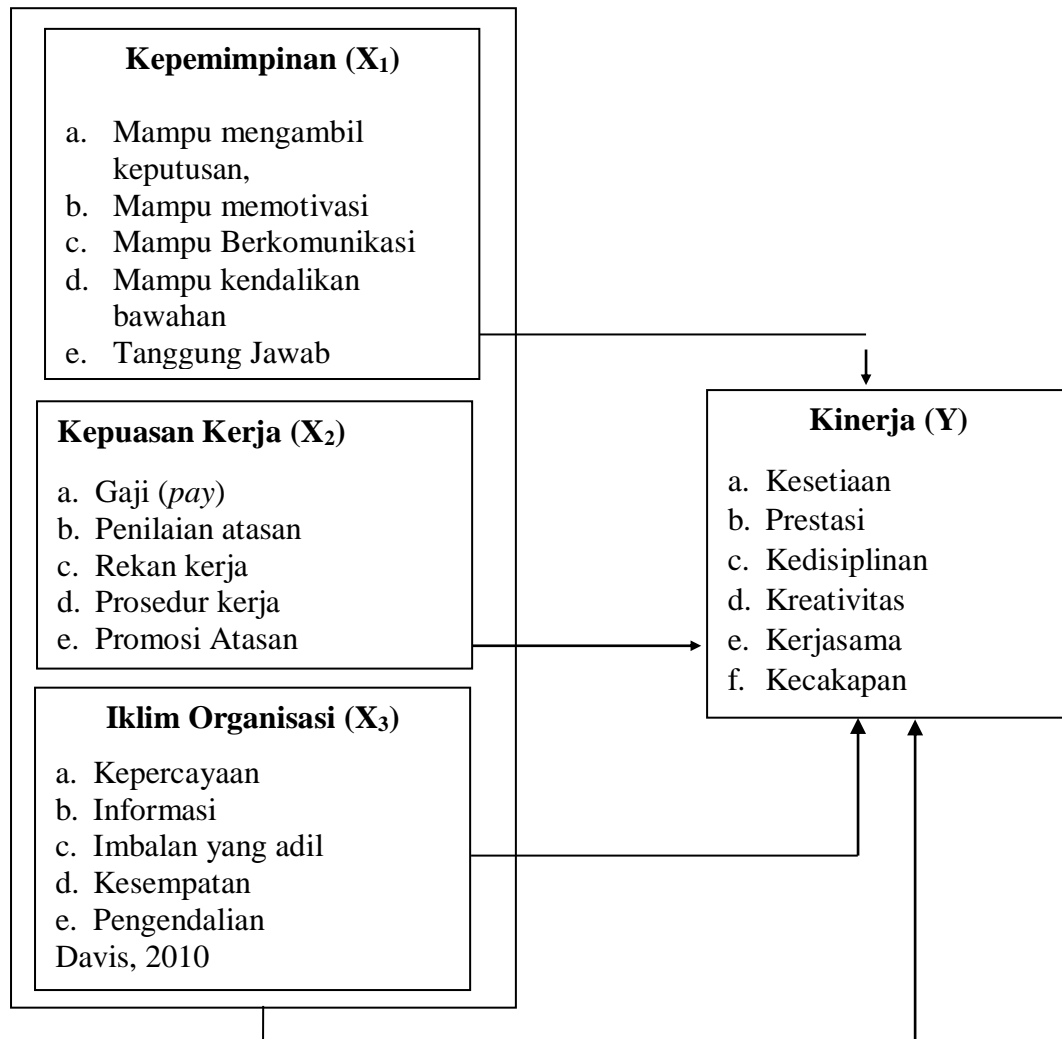
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu.

Setiap individu memiliki perbedaan tingkat kepuasan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja dianggap sebagai suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Spectore, 2012). Jika pegawai merasa bahagia dalam bekerja maka mereka akan merasakan kepuasan. Secara mendasar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Hal ini disebabkan setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda dan beragam. Berdasarkan hal tersebut banyak organisasi yang mencari tau mengenai indikator kepuasan kerja melalui berbagai macam sumber seperti jurnal kepuasan kerja atau makalah kepuasan kerja.

Selanjutnya, variabel yang mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah Iklim organisasi. iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, di mana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya. Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan kondisi atau suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual berikut :

Gambar 3.1.  
Kerangka Konseptual Penelitian



### 3.2.Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh yang 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 kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.
4. Kepemimpinan, kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.
5. Variabel iklim organisasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

1. Kepemimpinan adalah seseorang yang dipilih untuk memimpin dan memanager organisasi untuk mewujudkan visi dan misi dari Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, indikatornya meliputi :
  - a. Mampu Mengambil Keputusan
  - b. Mampu Memotivasi
  - c. Mampu Berkomunikasi
  - d. Mampu Kendalikan Bawahan
  - e. Tanggung Jawab
  - f. Mampu Kendalikan Emosi

Sumber : Bass dan Riggio, (2011)

2. Kepuasan kerja pegawai adalah sikap atau perasaan puas dan menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan dari Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. Indikator terdiri atas :
  - a. Gaji (*pay*)
  - b. Penilaian atasan

- c. Rekan kerja (*co-worker*),
- d. Prosedur kerja (*operating conditions*),
- e. Promosi (*promotion*)

Sumber : Spectore (2012)

3. Iklim organisasi adalah kondisi yang dirasakan oleh masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang berpengaruh terhadap kepuasan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, indikator nya terdiri dari :

- a. Kepercayaan
- b. Informasi
- c. Imbalan yang adil
- d. Kesempatan
- e. Pengendalian

Sumber : Davis (2010)

4. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Indikatornya yaitu :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi
- c. Kedisiplinan
- d. Kreatifitas
- e. Kerjasama
- f. Kecakapan

Sumber : Hasibuan, (2014)



## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode sensus. Penelitian sensus adalah penelitian yang dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada populasi yang semua anggotanya digunakan sebagai sampel, metode sensus atau disebut juga dengan sampling jenuh yang digunakan pada populasi yang memiliki jumlah relatif kecil atau sedikit atau sering diartikan sampel yang sudah maksimal karena ditambah berapapun tidak akan mengubah keterwakilan

#### **4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. Waktu penelitian bulan September sampai Oktober 2020.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, tenaga TKSK dan Tenaga PKH yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, sebanyak 79 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.1  
Rincian Populasi

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Jumlah</b>
1.	PNS	35
2.	Tenaga TKSK	22
3.	Tenaga PKH	22
Total		79

Sumber : Data Primer, 2021

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 orang.

#### 4.4. Teknik Pengumpulan Data

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

##### 1) Observasi

Penelitian observasi sebagai metode primer dirancang untuk menjawab suatu pertanyaan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, dengan menggunakan kendali-kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi.

##### 2) Kuesioner

Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian di mana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarkan untuk memperoleh data pembobotan nilai kepemimpinan, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

#### 4.5. Teknik Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y) ]}}$$

di mana :

$r_{xy}$  = Momen tangkar yang baru

$r_{pq}$  = Koefisien korelasi bagian total

$sb_x$  = Simpangan baku skor faktor

$sb_y$  = Simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini dioleh dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation*  $> 0,3$  maka item dinyatakan valid. (Solimun, 2012).

## **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2012 : 120), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan consistency dengan teknik Alpha Cronbach.

Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Masrun (2014) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ( $r \geq 0,3$ ), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Merujuk pada pendapat Malhotra (2014 : 81), suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel bilamana  $\alpha > 0,6$ .

### 3. Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$$

$$X_3 = \text{Motivasi}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

$$b_{1-3} = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Residual atau random error}$$

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ )

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

di mana :

$$\text{Jumlah kuadrat regresi} = SS \text{ Total} - SSE$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SS \text{ Total} = \sum (Y - \bar{Y})^2$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SSE = \sum (Y - \hat{Y})^2$$

## 4.6. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Melakukan uji t, di mana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu :

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-3} = 0$ , di mana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_1 : b_{1-3} \neq 0$ , di mana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai t *hitung* dengan menggunakan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{bk}{sb}$$

di mana :  $bk$  = koefisien regresi variabel  $b_{1-4}$

$sb$  = standar deviasi dari estimasi  $b_{1-4}$

- Membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{tabel}}$

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

### 2. Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Langkah-

langkahnya adalah:

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-3} = 0$ , dimana artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_a : b_{1-3} \neq 0$ , dimana artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai Ftabel dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai  $F_{hitung}$  dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana : MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

Jika  $F_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$

Jika  $F_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$

### 3. Uji $\beta$

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

#### 4.7. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati (2012), bahwa penggunaan analisis dengan persamaan regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikatnya menuntut adanya beberapa asumsi klasik agar diperkirakan tidak bias. Adapun asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik adalah :

##### 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang signifikan memengaruhi variabel terikat, di mana rumus statistik dari koefisien korelasi antara  $X_2$  dan  $X_3$ .
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antarvariabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya multikolinieritas yang sangat tinggi antarvariabel bebas tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan oleh adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.

c. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari 1) nilai *tolerance* dan lawannya, 2) *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan digres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan VIF di atas 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat dia tolerir. Sebagai misal nilai tolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95. walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana sajakah yang saling berkorelasi uji autokorelasi.

## 2. Uji Autokorelasi

Dapat didefinisikan sebagai terjadinya korelasi di antara data-data pengamatan atau dengan kata lain munculnya satu data sebelumnya. Maka dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada autokorelasi atau tidak terjadi akan digunakan *Durbin Watson* (DW) dengan  $d_1$  dan  $d_u$  yang ada di dalam tabel.

- Apabila  $(4-DW) > 0$ , maka  $H_0$  diterima, jadi artinya tidak terjadi autokorelasi pada model.
- Apabila  $(4-DW) < d_1$ , maka  $H_0$  ditolak, jadi artinya terdapat autokorelasi pada model.



- Apabila  $d1 < (4-DW) < du$ , maka uji coba ini hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak dalam model tersebut.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasinya nilai data yang diteliti. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Dengan metode ini maka gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya  $r_{xy}$  setiap variabel independensi (mendekati 1).

Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan melakukan pengujian :

#### a. Uji Korelasi "Rank Spearman" (RS Test)

Pengujian ini menggunakan distribusi t dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka pengujian menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi. Artinya, model tersebut mengandung heteroskedastisitas.

#### b. Uji Glesjer (G Test)

Uji Glesjer dilakukan untuk membuat model regresi yang melibatkan nilai absolut residual, sebagai variabel independen terhadap semua variabel independen. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka

dalam model terdapat heteroskedastisitas.

c. Uji Park (P test)

Uji Park dilakukan dengan membuat model regresi yang melibatkan nilai logaritma residual kwadrat, sebagai variabel dependen, terhadap semua variabel independen. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka dalam model terdapat heteroskedastisitas.

Asumsi heteroskedastisitas berkaitan dengan faktor-faktor gangguan di mana distribusi probabilitas gangguan dianggap tetap sama untuk seluruh pengamatan-pengamatan atas X; yaitu varian setiap  $U_i$  adalah sama untuk seluruh nilai-nilai variabel bebas (Sumodiningrat, 2013 : 261). Secara simbolis adalah sebagai berikut :  $\text{Var}(U_i) = E[\{U_i - E[U_i]\}^2] = E[U_i^2] = \sigma_u^2$ , merupakan suatu nilai konstan. Homogenitas varian (atau varian konstan) ini dikenal sebagai homoskedastisitas. Jika seluruh faktor gangguan tidak memiliki varian yang sama atau variannya tidak konstan, kondisi varian nir-konstan atau varian nir-homogen ini disebut heteroskedastisitas. Jadi, U adalah heteroskedastisitas bila :

$\text{Var}(U_i) \neq \sigma_u^2$  (suatu nilai konstan),

tapi  $\sigma_u^2$  (suatu nilai yang bervariasi)

#### 4. Uji Normalitas

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kabupaten Mamasa merupakan kabupaten pemekaran dari Kabupaten Polewali Mamasa pada tahun 2002 yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 yang Namun pada saat terbitnya Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Propinsi Sulawesi Barat di Propinsi Sulawesi Selatan, Kabupaten Mamasa masuk dalam wilayah Propinsi Sulawesi Barat bersama dengan Kabupaten lainnya yaitu Kabupaten Mamuju, Mamuju Utara dan Majene. Secara geografis letak wilayah Kabupaten Mamasa berada pada koordinat antara 119°00'49'' Lintang Selatan dengan batas wilayah Kabupaten Mamasa yaitu Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Mamuju, Sebelah Timur berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Selatan (Kabupaten Tana Toraja dan Kabupaten Pinrang), Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Polewali Mandar dan Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Mamuju dan Kabupaten Majene.

Secara administratif, Kabupaten Mamasa sampai pada saat ini terdiri dari 17 (tujuh belas) Kecamatan yaitu Kecamatan Tanduk Kalua', Kecamatan Nosu, Kecamatan Pana', Kecamatan Mamasa, Kecamatan Tabang, Kecamatan Mambi, Kecamatan Tabulahan, Kecamatan Aralle, Kecamatan Rante Bulahan Timur, Kecamatan Sesena Padang, Kecamatan Balla, Kecamatan Tawalian, Kecamatan Bambang, Kecamatan Buntumalangka, dan Kecamatan Mehalaan. Sebagian besar

wilayah Kabupaten Mamasa merupakan dataran tinggi dan kawasan hutan. Luas hutan mencapai 261.167 Ha. Sedangkan luas lahan kritis cukup besar, yaitu dalam kawasan hutan kurang lebih 46.700 Ha dan di luar kawasan hutan 17.320 Ha.

Kabupaten Mamasa memiliki visi yaitu “ Mewujudkan Masyarakat Yang Mandiri Dalam Kehidupan Yang Berkeadilan Demokrasi dan Sejahtera”.

Berdasarkan visi tersebut terdapat beberapa misi yaitu :

1. Mewujudkan Kemandirian ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan dan pembangunan yang berkelanjutan.
2. Menumbuh kembangkan iklim investasi yang kondusif.
3. Menyelenggarakan / menyediakan pelayanan kesehatan dan pendidikan yang terjangkau, merata dan berkualitas.
4. Membangun infrastruktur yang memadai dan mendukung kegiatan perekonomian
5. Mewujudkan Mamasa sebagai daerah tujuan wisata (*Tourism Destination*)
6. Menyelenggarakan Pelayanan publik yang prima melalui penerapan *Good Governance* dan *Clean Government*

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi tersebut dimana Dinas Sosial merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah lingkup pemerintahan Kabupaten Mamasa yang diberi kewenangan dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan urusan sosial (bidang kesejahteraan sosial), yang meliputi rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Sosial menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang sosial.

2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang sosial.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial.
4. Penyelenggaraan kesekretariatan dinas.
5. Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan, pengelolaan unit pelaksana teknis (UPT) dinas.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Adapun tugas pokok dan fungsi organisasi Dinas Sosial Kabupaten Mamasa telah diatur dalam Peraturan Bupati Kabupaten Mamasa Nomor 32 Tahun 2016 sebagai berikut :

#### **KEPALA DINAS**

- (1) Dinas Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok, merumuskan, menetapkan, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas pokok dinas dan membina UPTD.
- (2) Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas mempunyai fungsi :
  - a. Perumusan, penetapan, pengaturan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan teknis di bidang data kesejahteraan sosial dan penanganan fakir miskin, pemberdayaan sosial, perlindungan dan jaminan sosial serta rehabilitasi sosial;
  - b. Penyelenggaraan fasilitasi dan pengendalian pelaksanaan tugas – tugas di bidang data kesejahteraan sosial dan penanganan fakir miskin,

pemberdayaan sosial, perlindungan dan jaminan sosial serta rehabilitasi sosial;

- c. Penyelenggaraan koordinasi dan kerja sama dalam rangka tugas pokok dan fungsi dinas di bidang data kesejahteraan sosial dan penanganan fakir miskin, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial dan jaminan sosial serta rehabilitasi sosial;
- d. Penyelenggaraan koordinasi dan pembinaan UPTD.

(3) Rincian tugas Kepala Dinas sebagai berikut :

- a. Memimpin, membina dan mengendalikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas;
- b. Menyenggarakan perumusan dan menetapkan kebijakan teknis dinas sesuai dengan kebijakan umum Pemerintah Kabupaten Mamasa;
- c. Menyenggarakan penetapan program kerja dan rencana kegiatan di bidang data kesejahteraan sosial dan penanganan fakir miskin, pemberdayaan sosial, perlindungan dan jaminan sosial serta rehabilitasi sosial;
- d. Menyenggarakan fasilitasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan kesekretariatan, data kesejahteraan sosial dan penanganan fakir miskin, pemberdayaan sosial, , perlindungan sosial dan jaminan sosial serta rehabilitasi sosial;
- e. Memberikan saran pertimbangan dan rekomendasi kepada Bupati mengenai bidang sosial sebagai bahan penetapan kebijakan umum Kabupaten Mamasa;

- f. Menyelenggarakan koordinasi dan kerja sama dengan Instansi Pemerintah, Swasta, dan Lembaga terkait untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dinas;
- g. Menyelenggarakan koordinasi penyusunan rencana strategis pelaksanaan tugas-tugas teknis serta evaluasi dan pelaporan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), LPPD, LKPI dinas yang meliputi data kesejahteraan sosial dan penanganan fakir miskin, pemberdayaan sosial, perlindungan dan jaminan sosial dan rehabilitasi sosial;
- h. Menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis dalam rangka penyelenggaraan pelayanan umum di bidang sosial;
- i. Menyusun telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- j. Menyelenggarakan koordinasi dengan Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah dalam pelaksanaan tugas di kecamatan /desa;
- k. Menyelenggarakan koordinasi dan membina UPTD.

## **SEKRETARIS**

- (1) Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program pelaporan dan data, Pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian , serta pengelolaan administrasi keuangan dan aset .
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretarismempunyai fungsi :

- a. Koordinasi perencanaan dan program dinas;
- b. Pengkajian perencanaan program kesekretariatan;
- c. Pengkajian pengelolaan penyusunan program, pelaporan, dan data, pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian, serta pengelolaan administrasi keuangan dan aset.

(3) Rincian tugas Sekretaris sebagai berikut :

- a. Melaksanakan kajian penyusunan program kerja sekretaris dinas;
- b. Melaksanakan kajian penyusunan rencana pengelolaan penyusunan program, pelaporan, pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian, serta pengelolaan administrasi keuangan dan aset;
- c. Melaksanakan pembinaan dan pengelolaan pengelolaan penyusunan program, pelaporan, pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian, serta pengelolaan administrasi keuangan dan aset;
- d. Melaksanakan pembinaan pengelolaan administrasi keuangan dan penyusun anggaran;
- e. Melaksanakan pengelolaan data dalam rangka penyusunan program dan pelaporan dinas;
- f. Melaksanakan penyusunan daftar usulan program kegiatan pada masing – masing bidang;
- g. Melaksanakan kajian penyusunan dan mengkoordinasikan pengalokasian anggaran proyek dan rutin pada masing – masing bidang;
- h. Melaksanakan kajian penyusunan juknis proyek dana rutin dengan koordinasi masing – masing bidang;



- i. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas – tugas bidang;
  - j. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi terhadap unit kerja terkait;
  - k. Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
  - l. Melaksanakan penyempurnaan dan paraf atas naskah dinas;
  - m. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- (4) Sekretariat terdiri dari :
- a. Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan
  - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset
  - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

#### **SUB BAGIAN PENYUSUNAN PROGRAM DAN PELAPORAN**

- (1) Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Dinas, yang mempunyai tugas pokok Melaksanakan koordinasi perencanaan dan penyusunan program, pelaporan dan data Dinas.
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Sub Bagian Penyusunan Program ,Pelaporan dan Data mempunyai fungsi :
- a. Penyusunan bahan penyusunan program ,pelaporan dan data;
  - b. Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi data dan informasi kesejahteraan sosia;
  - c. Penyusunan bahan koordinasi perencanaan dan program dinas yang

meliputi bidang Data Kesejahteraan Sosial dan penanganan fakir miskin, pemberdayaan sosial, perlindungan dan jaminan sosial dan rehabilitasi sosial;

- d. Penyusunan bahan hasil koordinasi program dan pelaporan dinas yang meliputi bidang Data Kesejahteraan Sosial dan penanganan fakir miskin, pemberdayaan sosial, , perlindungan dan jaminan sosial serta rehabilitasi sosial;
- e. Koordinasi program dan pelaporan kegiatan di bidang Data Kesejahteraan Sosial dan penanganan fakir miskin, pemberdayaan sosial, perlindungan dan jaminan sosial serta rehabilitasi sosial;

(3) Rincian tugas Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penyusunan program kerja sekretariat dan sub bagian penyusunan program dan pelaporan;
- b. Melaksanakan pengumpulan bahan dan data dalam rangka penyusunan pengelolaan, penyajian program dinas;
- c. Melaksanakan pengumpulan bahan dan data dalam rangka penyusunan, pengelolaan, penyajian laporan – laporan tugas – tugas bidang;
- d. Melaksanakan pengumpulan bahan dan data dalam rangka penyusunan Daftar Usulan Program Kegiatan pada masing – masing bidang;
- e. Melaksanakan penyajian penyusunan program dan pelaporan tugas – tugas bidang;
- f. Melaksanakan penyiapan bahan dan penyusunan KUA, DPA, Laporan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ( LAKIP ), LPPD, RENSTRA dan RENJA Dinas;

- g. Melaksanakan penyusunan bahan evaluasi dan laporan kegiatan sub bagian penyusunan program dan pelaporan;
- h. Melaksanakan pengelolaan sistem informasi bidang - bidang;
- i. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- j. Melaksanakan monitoring dan evaluasi subbagian penyusunan program, pelaporan dan data;
- k. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.

#### **SUB BAGIAN KEUANGAN DAN ASET**

- (1) Sub Bagian Keuangan dan Aset yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Dinas, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan aset di lingkungan dinas;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan bahan rencana anggaran belanja langsung dan tidak langsung dinas;
  - b. Koordinasi pengelolaan teknis administrasi bidang keuangan dan aset;
- (3) Rincian Tugas Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset sebagai berikut:
  - a. Melaksanakan penyusunan program kerja subbagian keuangan dan aset;
  - b. Melaksanakan penyusunan bahan dan penyiapan anggaran dinas;

- c. Melaksanakan pengadministrasian dan pembukuan keuangan dan aset dinas;
- d. Melaksanakan penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah serta pembayaran lainnya;
- e. Melaksanakan perbendaharaan keuangan dan aset;
- f. Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan administrasi keuangan dan aset;
- g. Melaksanakan penatausahaan belanja langsung dan belanja tidak langsung dinas;
- h. Melaksanakan verifikasi keuangan dan aset;
- i. Melaksanakan penyusunan dan pengelolaan realisasi perhitungan anggaran serta pembenahan administrasi bendaharawan;
- j. Melaksanakan evaluasi dan pembinaan pelaksanaan tugas – tugas bendaharawan lingkup dinas;
- k. Melaksanakan klarifikasi dan menindaklanjuti laporan hasil pemeriksaan fungsional ( LHP );
- l. Melaksanakan Sistem Akuntansi Instansi ( SAI ) dan penyiapan bahan dan penyusunan laporanketerangan pertanggungjawaban keuangan dinas;
- m. Melaksanakan monitoring dan evaluasi administrasi keuangan dan aset;
- n. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- o. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.

## **SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN**

- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan pengelolaan administrasi kepegawaian, ketatalaksanaan, umum, dan perlengkapan.
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan bahan mutasi, pengembangan karir, kesejahteraan, dan disiplin pegawai dan pengelolaan administrasi kepegawaian lainnya;
  - b. Penyusunan bahan pembinaan kelembagaan, ketatalaksanaan dan rumah tangga;
  - c. Pengadministrasi dan mendokumentasikan peraturan perundang-undangan, kearsipan dan perpustakaan;
  - d. Pelaksanaan tugas kehumasan dinas;
  - e. Pengelolaan perlengkapan dinas.
- (3) Rincian tugas Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai berikut:
  - a. Melaksanakan penyusunan program kerja sekretariat dan sub bagian umum dan kepegawaian;
  - b. Melaksanakan penyusunan, pengelolaan data kepegawaian; rencana kebutuhan pegawai, penempatan pegawai, bahan usulan kenaikan pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala(KGB), Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) dan SKP Pegawai dan peningkatan kesejahteraan pegawai dan jabatan dilingkungan dinas;
  - c. Melaksanakan penyiapan dan pengusulan pensiun pegawai, peninjauan

masa kerja dan pemberian penghargaan serta tugas / izin belajar, pendidikan / pelatihan kepemimpinan teknis dan fungsional;

- d. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan disiplin pegawai;
- e. Melaksanakan penyiapan bahan pengembangan karir dan mutasi serta pemberhentian pegawai;
- f. Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan kepada unit kerja di lingkungan dinas;
- g. Melaksanakan penyusunan bahan rancangan dan pendokumentasian peraturan perundang – undangan;
- h. Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat – surat / naskah dinas dan arsip serta pengelolaan perpustakaan;
- i. Melaksanakan penggandaan naskah dinas;
- j. Melaksanakan urusan keprotokolan dan penyiapan rapat – rapat dinas;
- k. Melaksanakan pengendalian administrasi perjalanan dinas pegawai;
- l. Melaksanakan pengelolaan hubungan masyarakat dan pendokumentasian
- m. Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana, pengurusan rumah tangga, pemeliharaan / perawatan lingkungan kantor, kendaraan dan aset lainnya serta ketertiban, keindahan dan keamanan kantor;
- n. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- o. Melaksanakan koordinasi Pengelolaan Kepegawaian UPTD;

- p. Melaksanakan pembinaan Jabatan Fungsional Dinas dan UPTD;
- q. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan subbagian kepegawaian dan umum;
- r. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.

## **BIDANG DATA KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN PENANGANAN FAKIR MISKIN**

- (1) Bidang Data Kesejahteraan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan fasilitasi Pengolahan Data Kesejahteraan Sosial dan penanganan fakir miskin.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Data Kesejahteraan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin mempunyai fungsi:

- a. Pengkajian bahan kebijakan teknis Data Kesejahteraan Sosial pemberdayaan fakir miskin;
  - b. Pengkajian bahan fasilitasi Data Kesejahteraan Sosial pemberdayaan fakir miskin;
  - c. Penyisipan bahan fasilitasi kegiatan di bidang Data Kesejahteraan Sosial dan penanganan fakir miskin.
- (2) Rincian Tugas Kepala Bidang Data Kesejahteraan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin :
- a. Melaksanakan pengkajian bahan penyusunan program kerja Bidang

Data Kesejahteraan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin;

- b. Melaksanakan pengkajian perumusan kebijakan Data Kesejahteraan Sosial dan penanganan fakir miskin;
- c. Melaksanakan pengkajian bahan pengelolaan Data Kesejahteraan Sosial dan penanganan fakir miskin;
- d. Melaksanakan pengkajian bahan pelaksanaan pembinaan dan pengendalian Pengolahan Data Kesejahteraan Sosial dan penanganan fakir miskin;
- e. Melaksanakan pengkajian bahan pembinaan dan fasilitasi Data Kesejahteraan Sosial dan penanganan fakir miskin;
- f. Melaksanakan pengkajian bahan dan pemaparan data Kesejahteraan Sosial pembinaan dan fasilitasi Penanganan Fakir Miskin;
- g. Melaksanakan pengkajian bahan koordinasi penyusunan program dan pelaporan penyelenggaraan tugas – tugas bidang kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris Dinas;
- h. Melaksanakan pembinaan program Data Kesejahteraan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin;
- i. Melaksanakan pengkajian bahan fasilitasi pembinaan program Data Kesejahteraan Sosial dan penanganan fakir miskin;
- j. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- k. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan;
- l. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.



- (3) Bidang Penanganan Fakir Miskin terdiri dari :
  - a. Seksi Data Kesejahteraan Sosial
  - b. Seksi penanganan fakir miskin

### **SEKSI DATA KESEJAHTERAAN SOSIAL**

- (1) Seksi Data Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh Seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Data Kesejahteraan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis pengumpulan bahan dan data dalam rangka fasilitasi dan pembinaan seksi data kesejahteraan sosial.
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Seksi Data Kesejahteraan Sosial mempunyai fungsi ;
  - a. Melakukan penyusunan dan pengolahan data kesejahteraan sosial;
  - b. Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi data kesejahteraan
- (3) Rincian tugas Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial sebagai berikut:
  - a. Melaksanakan kajian pengumpulan bahan dalam rangka pelaksanaan kegiatan seksi data kesejahteraan sosial;
  - b. Melaksanakan pengumpulan bahan pembinaan dan fasilitasi data dan informasi kesejahteraan sosial;
  - c. Melaksanakan penyusunan bahan pengelolaan data kesejahteraan sosial
  - d. Melaksanakan pembinaan dan fasilitasi analisa data kesejahteraan sosial
  - e. Monitoring pelaksanaan program kegiatan data kesejahteraan sosial
  - f. Melaksanakan penyusunan laporan hasil kegiatan.

## **SEKSI PENANGANAN FAKIR MISKIN**

- (1) Seksi Penanganan Fakir Miskin dipimpin oleh Seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Data Kesejahteraan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan dan data dalam rangka penyusunan program dan pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan penanganan fakir miskin.
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi penanganan fakir miskin;
  - b. Penyusunan dan pengolahan data penanganan fakir miskin.
- (3) Rincian Tugas Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin sebagai berikut:
  - a. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi penanganan fakir miskin;
  - b. Melaksanakan penyusunan bahan perumusan penyusunan program fasilitasi dan pembinaan penanganan fakir miskin;
  - c. Melaksanakan penyusunan bahan perumusan pelaksanaan program fasilitasi dan pembinaan penanganan fakir miskin;
  - d. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan ;
  - e. Melaksanakan monitoring dan evaluasi tugas seksi penanganana fakir miskin;
  - f. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.

## **BIDANG PEMBERDAYAAN SOSIAL**

- (1) Bidang Pemberdayaan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengkajian bahan kebijakan teknis pengumpulan bahan dan data pembinaan dan fasilitasi bidang pemberdayaan sosial.
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini, Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial mempunyai fungsi :
  - a. Melakukan bahan kebijakan teknis pemberdayaan sosial;
  - b. Melakukan pengkajian bahan fasilitasi pemberdayaan sosial;
  - c. Fasilitasi pengelolaan kelembagaan pemberdayaan sosial .
- (3) Rincian Tugas Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial:
  - a. Melaksanakan kajian penyusunan program kerja bidang pemberdayaan sosial;
  - b. Melaksanakan pengumpulan bahan dalam rangka penyusunan teknis pemberdayaan sosial;
  - c. Melaksanakan perlindungan pemberdayaan sosial;
  - d. Melaksanakan pengumpulan bahan dalam rangka pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan pemberdayaan sosial;
  - e. Melaksanakan pengkajian rumusan program pembinaan dan fasilitasi pengumpulan dan pengelolaan sumber dana sosial;
  - f. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan pemberdayaan sosial;
  - g. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas;
  - h. Melaksanakan koordinasi penyusunan program dan pelaporan

penyelenggaraan tugas-tugas bidang kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas;

i. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.

(4) Bidang Pemberdayaan Keluarga Dan Kelembagaan Sosial terdiri dari :

a. Seksi pemberdayaan sosial perorangan, keluarga, kelembagaan masyarakat, dan Komunitas Adat Terpenci (KAT),

b. Seksi kepahlawanan, keperintisan, kesetiakawanan, restorasi sosial dan pengelolaan sumber dan bantuan sosial

**SEKSI PEMBERDAYAAN SOSIAL PERORANGAN, KELUARGA, KELEMBAGAAN MASYARAKAT DAN KOMUNITAS ADAT TERPENCIL (KAT)**

(1) Seksi Pemberdayaan sosial perorangan, keluarga, kelembagaan masyarakat, dan komunitas adat terpencil (KAT), dipimpin oleh Seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana kerja pemberdayaan sosial perorangan, keluarga, kelembagaan masyarakat, dan komunitas adat terpencil (KAT),

(2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Pemberdayaan sosial perorangan, keluarga, kelembagaan masyarakat, dan komunitas adat terpencil (KAT) mempunyai fungsi :

a. Penyusunan dan pengolahan bahan pemberdayaan sosial perorangan, keluarga, kelembagaan masyarakat, dan komunitas adat terpencil (KAT)

- b. Penyusunan kebijakan teknis pemberdayaan sosial perorangan, keluarga, kelembagaan masyarakat, dan komunitas adat terpencil (KAT)
- (3) Rincian tugas Kepala Seksi Pemberdayaan sosial perorangan, keluarga, kelembagaan masyarakat, dan komunitas adat terpencil (KAT)::
- a. Melaksanakan kajian pengumpulan kelembagaan Pemberdayaan sosial perorangan, keluarga, kelembagaan masyarakat, dan komunitas adat terpencil (KAT);
  - b. Melaksanakan pengumpulan bahan dalam rangka penyusunan juknis Pemberdayaan sosial perorangan, keluarga, kelembagaan masyarakat, dan komunitas adat terpencil (KAT);
  - c. Melaksanakan pengumpulan bahan pembinaan dan fasilitasi pengembangan Pemberdayaan sosial perorangan, keluarga, kelembagaan masyarakat, dan komunitas adat terpencil (KAT);
  - d. Melaksanakan pembinaan dan analisa pemberdayaan sosial perorangan, keluarga, kelembagaan masyarakat, dan komunitas adat terpencil.
  - e. Melaksanakan telaahan dengan unit kerja terkait;
  - f. Melaksanakan penyusunan laporan hasil kegiatan.

**SEKSI KEPAHLAWANAN, KEPERINTISAN, KESETIAKAWANAN,  
RESTORASI SOSIAL DAN PENGELOLAAN SUMBER DANA  
BANTUAN SOSIAL**

- (1) Seksi Kepahlawanan, Keperintisan, Kesetiakawanan, Restorasi Sosial dan Pengelolaan Sumber dan Bantuan Sosial dipimpin oleh Seorang Kepala Seksi

yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis, pengumpulan bahan dan data dalam rangka fasilitas dan pembinaan seksi Kepahlawanan, Keperintisan, Kesetiakawanan, Restorasi Sosial dan Pengelolaan Sumber Dana Bantuan Sosial.

(2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Seksi Kepahlawanan, Keperintisan, Kesetiakawanan, Restorasi Sosial dan Pengelolaan Sumber dan Bantuan Sosial mempunyai fungsi ;

- a. Penyusunan dan pengolahan data kepahlawanan, keperintisan, kesetiakawanan, restorasi sosial dan pengelolaan sumber dana bantuan sosial;
- b. Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi data Kepahlawanan, Keperintisan, Kesetiakawanan, Restorasi Sosial dan Pengelolaan Sumber dana Bantuan Sosial

(3) Rincian tugas Kepala Seksi Kepahlawanan, Keperintisan, Kesetiakawanan, Restorasi Sosial dan Pengelolaan Sumber dana Bantuan Sosial sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kajian pengumpulan bahan dalam rangka pelaksanaan seksi kepahlawanan, keperintisan, kesetiakawanan, restorasi sosial dan pengelolaan sumber dana bantuan sosial;
- b. Melaksanakan pengumpulan bahan pembinaan kepahlawanan, keperintisan, kesetiakawanan, restorasi sosial dan pengelolaan sumber dana bantuan sosial;

- c. Melaksanakan pembinaan dan fasilitasi analisa data kepahlawanan, keperintisan, kesetiakawanan, restorasi sosial dan pengeloan sumber dana bantuan sosial;
- d. Monitoring pelaksanaan program kegiatan data kepahlawanan, keperintisan, kesetiakawanan, restorasi sosial dan pengeloan sumber dana bantuan sosial;
- e. Melaksanakan penyusunan laporan hasil kegiatan.

## **BIDANG PERLINDUNGAN DAN JAMINAN SOSIAL**

- (1) Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan fasilitasi bantuan sosial korban bencana alam dan korban bencana sosial, korban tindak kekerasan dan pekerja migran, dan jaminan kesejahteraan sosial.
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) , Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial mempunyai fungsi:
  - a. Pengkajian bahan kebijakan teknis Perlindungan Sosial dan Jaminan Sosial
  - b. Pengkajian bahan fasilitasi Perlindungan sosial;
  - c. Pengkajian bahan fasilitasi jaminan sosial.
- (3) Rincian tugas Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial sebagai berikut:
  - a. Melaksanakan penyusunan program kerja bidang perlindungan dan

jaminan sosial;

- b. Melaksanakan pengkajian perumusan penyusunan program, pengelolaan bantuan sosial korban bencana alam dan korban bencana sosial;
  - c. Melaksanakan pengkajian perumusan penyusunan program pelaksanaan pembinaan fasilitasi, melaksanakan pengelolaan dan pengendalian bantuan sosial korban tindak kekerasan dan pekerja migran;
  - d. Melaksanakan pengkajian perumusan program pembinaan dan fasilitasi jaminan sosial;
  - e. Melaksanakan koordinasi penyusunan program dan pelaporan penyelenggaraan tugas-tugas bidang kepada kepala dinas.
  - f. Melaksanakan pembinaan program dan fasilitasi bantuan sosial korban bencana alam dan korban bencana sosial;
  - g. Melaksanakan pembinaan program dan fasilitasi bantuan sosial korban tindak kekerasan dan pekerja migran;
  - h. Melaksanakan pembinaan program dan fasilitasi pemberian Jaminan sosial;
  - i. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
  - j. Melaksanakan monitoring dan evaluasi di bidang perlindungan dan jaminan sosial;
  - k. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
- (4) Bidang perlindungan dan jaminan sosial terdiri dari :
- a. Seksi Perlindungan Sosial



b. Seksi Jaminan Sosial

**SEKSI PERLINDUNGAN SOSIAL**

- (1) Seksi perlindungan sosial dipimpin oleh Seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitas perlindungan sosial.
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Perlindungan Sosial mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan dan pengolahan data perlindungan sosial;
  - b. Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi perlindungan sosial.
- (3) Rincian tugas Kepala Seksi Perlindungan Sosial sebagai berikut:
  - a. Melaksanakan penyusunan program dan rencana kerja seksi perlindungan sosial;
  - b. Melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis perlindungan sosial;
  - c. Melaksanakan penyusunan bahan inventarisasi perlindungan sosial;
  - d. Melaksanakan penyusunan bahan kajian fasilitasi perlindungan sosial;
  - e. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan dan fasilitasi perlindungan sosial;
  - f. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
  - g. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas;
  - h. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait
  - i. Melaksanakan penyusunan laporan hasil kegiatan.

## **SEKSI JAMINAN SOSIAL**

- (1) Seksi jaminan sosial dipimpin oleh Seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan jaminan sosial.
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Jaminan Sosial mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi pengelolaan jaminan sosial;
  - b. Penyusunan dan pengolahan data pengelolaan jaminan sosial.
- (3) Rincian tugas Kepala Seksi Pengelolaan Dana Sosial dan Jaminan Sosial sebagai berikut:
  - a. Melaksanakan penyusunan bahan rencana dan program kerja seksi jaminan sosial;
  - b. Melaksanakan penyusunan bahan pelaksanaan jaminan sosial;
  - c. Melaksanakan penyusunan bahan kajian dan fasilitasi terhadap jaminan sosial;
  - d. Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi dan pembinaan terhadap jaminan sosial;
  - e. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
  - f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas;
  - g. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.

## **BIDANG REHABILITASI SOSIAL**

- (1) Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan fasilitasi Rehabilitasi Sosial.
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial mempunyai fungsi :
  - a. Pengkajian bahan kebijakan operasional rehabilitasi sosial;
  - b. Pengkajian bahan fasilitasi rehabilitasi sosial;
  - c. Pengkajian bahan monitoring pelaksanaan kebijakan operasional rehabilitasi sosial
- (3) Rincian tugas Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial sebagai berikut:
  - a. Melaksanakan penyusunan program kerja bidang rehabilitasi sosial;
  - b. Melaksanakan pengkajian bahan penyusunan program rehabilitasi sosial tuna sosial, penyandang disabilitas dan korban penyalahgunaan nafa;
  - c. Melaksanakan pengkajian bahan penyusunan program rehabilitasi sosial anak, korban perdagangan orang dan lanjut usia;
  - d. Melaksanakan pengkajian bahan penyusunan program pembinaan dan fasilitasi pelayanan dan rehabilitasi penyandang disabilitas;
  - e. Melaksanakan pengkajian bahan koordinasi penyusunan program dan pelaporan penyelenggaraan tugas – tugas bidang kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas;
  - f. Melaksanakan pengkajian bahan pembinaan dan fasilitasi pelayanan rehabilitasi sosial tuna sosial, penyandang disabilitas dan korban

penyalahgunaan nafza;

- g. Melaksanakan pengkajian bahan pembinaan program pembinaan fasilitasi dan pelayanan rehabilitasi sosial anak, korban perdagangan anak dan lanjut usia;
- h. Melaksanakan koordinasi penyusunan program dan pelaporan penyelenggaraan tugas-tugas bidang kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas;
- i. Melaksanakan pengkajian bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- j. Melaksanakan monitoring dan evaluasi di bidang rehabilitasi sosial;
- k. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- l. Melaksanakan koordinasi penyusunan program dan pelaporan.

(4) Bidang rehabilitasi sosial terdiri dari :

- a. Seksi Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial, Penyandang Disabilitas dan Korban Penyalahgunaan Nafza
- b. Seksi Rehabilitasi Sosial Anak, Korban Perdagangan Orang dan Lanjut Usia

**SEKSI REHABILITASI SOSIAL TUNA SOSIAL, PENYANDANG DISABILITAS DAN KORBAN PENYALAHGUNAAN NAFZA**

- (1) Seksi Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial, Penyandang Disabilitas dan Korban Penyalahgunaan Napza dipimpin oleh Seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Rehabilitasi

Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis, pembinaan dan fasilitasi rehabilitasi sosial tuna sosial, penyandang disabilitas dan korban penyalahgunaan napza..

(2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), KepalaSeksi Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial, Penyandang Disabilitas dan Korban Penyalahgunaan Napzamempunyai fungsi :

- a. Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi rehabilitasisosial Tuna Sosial, Penyandang Disabilitas dan Korban Penyalahgunaan Napza
- b. Penyusunan dan pengelolaan data rehabilitasi sosial Tuna Sosial, Penyandang Disabilitas dan Korban Penyalahgunaan Napza.

(3) Rincian tugas Kepala Seksi Rehabilitasi Sosialtuna sosial, penyandang disabilitas dan korban penyalahgunaan napza sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tugas penyusunan program kerja seksi rehabilitasi sosial tuna sosial, penyandang disabilitas dan korban penyalahgunaan napza;
- b. Melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis rehabilitasi sosial tuna sosial, penyandang disabilitas dan korban penyalahgunaan napza;
- c. Melaksanakan penyusunan bahan program pembinaan pelayananrehabilitasi sosial tuna sosial, penyandang disabilitas dan korban penyalahgunaan napza;
- d. Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi rehabilitasi sosial tuna sosial, penyandang disabilitas dan korban penyalahgunaan napza
- e. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

- f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas;
- g. Melaksanakan koordinasi dan unit kerja terkait.

**SEKSI REHABILITASI SOSIAL ANAK, KORBAN PERDAGANGAN  
ORANG DAN LANJUT USIA**

- (1) Seksi Rehabilitasi Sosial Anak, Korban Perdagangan Orang dan Lanjut Usia dipimpin oleh Seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis, pembinaan dan fasilitasi rehabilitasi sosial anak, korban perdagangan orang dan lanjut usia.
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Anak, Korban Perdagangan Orang dan Lanjut Usia mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi rehabilitasi sosial anak, perdagangan orang dan lanjut usia;
  - b. Penyusunan dan pengolahan data rehabilitasi sosial anak, korban perdagangan orang dan lanjut usia;
- (3) Rincian tugas Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Anak, Korban Perdagangan Orang dan Lanjut Usia sebagai berikut :
  - a. Melaksanakan penyusunan program kerja seksi rehabilitasi sosial anak, perdagangan orang dan lanjut usia;
  - b. Melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis pelayanan

- rehabilitasi sosial anak, korban perdagangan orang dan lanjut usia;
- c. Melaksanakan penyusunan bahan program pembinaan pelayanan rehabilitasi sosial anak, korban perdagangan orang dan lanjut usia;
  - d. Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi dan pembinaan pelayanan rehabilitasi sosial anak, korban perdagangan orang dan lanjut usia;
  - e. Melaksanakan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
  - f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas;
  - g. Melaksanakan koordinasi dan unit kerja terkait.

#### **UPTD**

- (1) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Sosial sesuai dengan bidang tugasnya dan bertanggung jawab kepada kepala Dinas dan dikoordinasikan dengan Camat;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini, Unit Pelaksanan Teknis Dinas mempunyai fungsi:
  - a. Pembinaan umum dibidang Sosial;
  - b. Pelaksanaan teknis dibidang Sosial;
  - c. Pelaksanaan Operasional sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh Dinas Sosial;
  - d. Pelaksanan fungsi Sosial;

#### **KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL**

- (1) Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas khusus sesuai dengan bidang keahliannya, kebutuhan dan bahan kerja yang

terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya masing-masing. Dalam menjalankan fungsinya, kelompok fungsional bertanggungjawab kepada kepala Dinas Sosial.

(2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini, kelompok jabatan fungsional mempunyai fungsi pembinaan dan pelayanan dengan fungsi dan keahlian masing-masing.

### 5.1.2. Deskriptif Responden

Penelitian yang penulis lakukan terhadap 79 responden pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, secara umum diperoleh beberapa deskriptif yaitu :

#### a. Jenis Kelamin Responden

Dari hasil penelitian terhadap 79 orang responden, berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.1.  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	41	51,90
2.	Perempuan	38	48,10
	Total	79	100,00

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari 79 responden terdapat sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41 orang atau 51,90% dan sisanya sebanyak 38 orang atau sekitar 48,10% berjenis kelamin perempuan. Dengan melihat persentasi dari jumlah antara responden laki-laki dan perempuan maka bisa dikatakan bahwa persentasi tersebut masih dalam batas kewajaran mengingat bahwa



kegiatan dari Dinas Sosial dalam beberapa hal bersentuhan langsung dengan masyarakat dilapangan yang sedikit banyaknya membutuhkan tenaga laki-laki.

b. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa kelompok usia responden sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.2.  
Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 – 25	3	3,80
2.	26 – 30	8	10,10
3.	31 – 35	31	39,20
4.	36 – 40	10	12,70
5.	41 – 45	12	15,20
6.	46 – 50	7	8,90
7.	51 – 58	8	10,10
	Total	79	100,00

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa usia yang terbanyak adalah berkisar antara umur 31 - 35 tahun dengan jumlah 31 orang responden atau sekitar 39,20%, Adapun dari pengelompokan usia responden didapat responden dengan usia termuda adalah 22 tahun dan usia tertua adalah 58 tahun. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kriteria usia pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa sudah terpenuhi dengan sangat baik karna semuanya berada pada tingkat usia yang sangat produktif sesuai dengan standar angkatan kerja yang ada di negara ini yaitu minimal berusia 15 tahun dan maksimal 65 tahun.

c. Masa Kerja Responden

Masa kerja responden pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.3.  
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 5	41	51,90
2.	6-10	12	15,20
3.	11-15	17	21,50
4.	16-20	7	8,90
5.	>21	2	2,50
	Total	79	100,00

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, responden pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa menurut masa kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 41 orang responden atau 51,90%. dan ini tentunya kurang bagus mengingat kegiatan kegiatan yang dilakukan dikantor maupun dilapangan memerlukan SDM dan pengalaman yang cukup. Khusus dalam hal ini maka Kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa perlu dan penting untuk sering memberikan pelatihan kepada para pegawainya.

d. Pendidikan Responden

Hasil deskriptif berdasarkan pendidikan dari 79 responden pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.4.  
Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	D.III	17	21,50
2.	S.1	59	74,70
3.	S.2	3	3,80
	Total	79	100,00

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dideskripsikan responden terbanyak memiliki ijazah S.1 yaitu sejumlah 59 responden atau 74,70%, sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang berijazah S.2 hanya 3 orang responden atau 3,80% saja. Jika melihat persentasenya dimana sebagian besar responden berijazah S.1, bisa dikatakan persentase tersebut sudah cukup baik.

### 5.1.3. Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil item-item pernyataan penyebaran angket terhadap 79 responden pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, maka diperoleh pernyataan yang dapat dijadikan sebagai informasi yang akurat untuk melihat dan menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa adalah sebagai berikut :

#### 1. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Hasil deskriptif item pernyataan variabel Kepemimpinan terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5  
Deskriptif item variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Jika muncul permasalahan, pimpinan saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	0	0	0	0	4	5,10	34	43,00	41	51,90
2.	Pemimpin di tempat saya bekerja mampu memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerja	0	0	5	6,30	0	0	53	67,10	21	26,60
3.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan	0	0	0	0	6	7,60	42	53,20	31	39,20

	solusi dan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap bawahannya.										
4.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	0	0	0	0	2	2,50	34	43,00	43	54,40
5.	Pemimpin di tempat saya bekerja mempunyai kemampuan dan pengawasan yang baik terhadap pengendalian diri/emosi	0	0	0	0	3	3,80	49	62,00	27	34,20
6.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berkinerja bagus	0	0	4	5,10	9	11,40	40	50,60	26	32,90

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Keterangan : Skor 5 = sangat setuju, Skor 4 = setuju, Skor 3 = cukup, Skor 2 = tidak setuju dan skor 1 = sangat tidak setuju.

Berdasarkan Tabel 5.5. di atas, item pernyataan pertama yaitu Jika muncul permasalahan, pimpinan saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, dimana 51,90% responden menjawab sangat setuju, 43,00% responden menjawab setuju, dan 5,10% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju,

Pada item pernyataan kedua yaitu Pemimpin di tempat saya bekerja mampu memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerja, dimana 26,60% responden menjawab sangat setuju, 67,10% responden menjawab setuju, dan 0% responden menjawab cukup, dan 6,30% responden menjawab tidak setuju selebihnya 0% responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan solusi dan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap bawahannya,

dimana 39,20% responden menjawab sangat setuju, 53,20% responden menjawab setuju, dan 7,60% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju

Pada item pernyataan keempat yaitu Pemimpin di tempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka, dimana 54,40% responden menjawab sangat setuju, 43,00% responden menjawab setuju, dan 2,50% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pada item pernyataan kelima berupa Pemimpin di tempat saya bekerja mempunyai kemampuan dan pengawasan yang baik terhadap pengendalian diri/emosi, dimana 34,20% responden menjawab sangat setuju, 62,00% responden menjawab setuju, dan 3,80% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan keenam berupa Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berkinerja bagus, dimana 32,90% responden menjawab sangat setuju, 50,60% responden menjawab setuju, 11,40% responden menjawab cukup dan 5,10% responden menjawab tidak setuju, selebihnya tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

## **2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Hasil deskriptif item pernyataan variabel Kepuasan Kerja terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6.  
Deskriptif item variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	0	0	0	0	4	5,1	49	62,0	26	32,9
2.	Penilaian atasan berorientasi pada hasil kinerja pegawai	2	2,5	1	1,3	18	22,8	46	58,2	12	15,2
3.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja guna mendukung produktivitas kerja	1	1,3	2	2,5	17	21,5	49	62,0	10	12,7
4.	Kebijakan organisasi jelas dalam menetapkan prosedur kerja	0	0	0	0	1	1,3	58	73,4	20	25,3
5.	Kesempatan promosi yang besar diberikan oleh organisasi kepada pegawainya.	0	0	1	1,3	12	15,2	52	65,8	14	17,7
6.	Rekan kerja mampu membuat semangat kerja lebih baik	0	0	3	3,8	25	31,6	40	50,6	11	13,9

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Keterangan : Skor 5 = sangat setuju, Skor 4 = setuju, Skor 3 = cukup, Skor 2 = tidak setuju dan skor 1 = sangat tidak setuju.

Berdasarkan Tabel 5.6. di atas, item pernyataan pertama yaitu Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, dimana 32,9% responden menjawab sangat setuju, 62,0% responden menjawab setuju, dan 5,1% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu penilaian atasan berorientasi pada hasil kinerja pegawai, dimana 15,2% responden menjawab sangat setuju, 58,2% responden menjawab setuju, dan 22,8% responden menjawab cukup, 1,3% responden menjawab tidak setuju dan 2,5% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja guna mendukung produktivitas kerja, dimana 12,7% responden menjawab sangat setuju, 62,0% responden menjawab setuju, dan 21,5% responden menjawab cukup, 2,5% responden menjawab tidak setuju dan 1,3% responden menjawab sangat tidak setuju

Pada item pernyataan keempat yaitu Kebijakan organisasi jelas dalam menetapkan prosedur kerja, dimana 25,3% responden menjawab sangat setuju, 73,4% responden menjawab setuju, dan 1,3% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kelima berupa Kesempatan promosi yang besar diberikan oleh organisasi kepada pegawainya, dimana 17,7% responden menjawab sangat setuju, 65,8% responden menjawab setuju, 15,2% responden menjawab cukup, 1,3% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan keenam berupa Rekan kerja mampu membuat semangat kerja lebih baik, dimana 13,9% responden menjawab sangat setuju, 50,6% responden menjawab setuju, dan 31,6% responden menjawab cukup, 3,8% responden yang menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

### **3. Iklim Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Hasil deskriptif item pernyataan variabel Iklim Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7.  
Deskriptif item variabel Iklim Organisasi

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya diberikan kepercayaan penuh oleh organisasi dalam melaksanakan tugas	0	0	0	0	1	1,3	55	69,6	23	29,1
2.	Saya selalu mendapatkan informasi yang baik dari pimpinan maupun rekan kerja	0	0	0	0	1	1,3	58	73,4	20	25,3
3.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan saya selalu mendapat imbalan yang adil dengan pegawai lainnya	0	0	0	0	1	1,3	63	79,7	15	19,0
4.	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan minat saya dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	48	60,8	31	39,2
5.	Saya mampu mengendalikan diri dalam penyelesaian pekerjaan guna mencapai target.	0	0	0	0	2	2,5	42	53,2	35	44,3
6.	Sarana dan prasarana yang diberikan oleh organisasi cukup menunjang pekerjaan saya	0	0	0	0	1	1,3	47	59,5	31	39,2

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Keterangan : Skor 5 = sangat setuju, Skor 4 = setuju, Skor 3 = cukup, Skor 2 = tidak setuju dan skor 1 = sangat tidak setuju.

Berdasarkan Tabel 5.7. di atas, item pernyataan pertama yaitu Saya diberikan kepercayaan penuh oleh organisasi dalam melaksanakan tugas, dimana 29,1% responden menjawab sangat setuju, 69,6% responden menjawab setuju, dan 1,3% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu Saya selalu mendapatkan informasi yang baik dari pimpinan maupun rekan kerja, dimana 25,3% responden menjawab



sangat setuju, 73,4% responden menjawab setuju, dan 1,3% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga adalah Setiap pekerjaan yang saya lakukan saya selalu mendapat imbalan yang adil dengan pegawai lainnya, dimana 19,0% responden menjawab sangat setuju, 79,7% responden menjawab setuju, dan 1,3% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju

Pada item pernyataan keempat yaitu Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan minat saya dalam melakukan pekerjaan, dimana 39,2% responden menjawab sangat setuju, dan 60,8% responden menjawab setuju, selebihnya tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kelima berupa Saya mampu mengendalikan diri dalam penyelesaian pekerjaan guna mencapai target, dimana 33,9% responden menjawab sangat setuju, 23,7% responden menjawab setuju, dan 42,4% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan keenam berupa Sarana dan prasarana yang diberikan oleh organisasi cukup menunjang pekerjaan saya, 39,2% responden menjawab sangat setuju, 59,5% responden menjawab setuju, dan 1,3% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Hasil deskriptif item pernyataan variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8.  
Deskriptif item variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan saya	0	0	0	0	0	0	62	78,5	17	21,5
2.	Prestasi yang saya miliki melebihi rata-rata pegawai lain	0	0	0	0	0	0	55	69,6	24	30,4
3.	Prestasi yang saya miliki melebihi rata-rata pegawai lain	0	0	0	0	0	0	56	70,9	23	29,1
4.	Saya mampu bekerja secara efektif, efisien dan kreatif	0	0	0	0	1	1,3	57	72,2	21	26,6
5.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas pekerjaan saya	0	0	0	0	0	0	46	58,2	33	41,8
6.	Saya mampu bekerja secara mandiri	0	0	0	0	0	0	42	53,2	37	46,8

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Keterangan : Skor 5 = sangat setuju, Skor 4 = setuju, Skor 3 = cukup, Skor 2 = tidak setuju dan skor 1 = sangat tidak setuju.

Berdasarkan Tabel 5.8. di atas, item pernyataan pertama yaitu Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan saya, 21,5% responden menjawab sangat setuju, 78,5% responden menjawab setuju, selebihnya tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu Prestasi yang saya miliki melebihi rata-rata pegawai lain, 30,4% responden menjawab sangat setuju, 69,6% responden menjawab setuju, selebihnya tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga Prestasi yang saya miliki melebihi rata-rata pegawai lain, 29,1% responden menjawab sangat setuju, 70,9% responden menjawab setuju, selebihnya tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju

Pada item pernyataan keempat yaitu Saya mampu bekerja secara efektif, efisien dan kreatif, 26,6% responden menjawab sangat setuju, 72,2% responden menjawab setuju, dan 1,3% responden menjawab cukup, selebihnya tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kelima berupa Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas pekerjaan saya, 41,8% responden menjawab sangat setuju, 58,2% responden menjawab setuju, selebihnya tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan keenam berupa Saya mampu bekerja secara mandiri, 46,8% responden menjawab sangat setuju, 53,2% responden menjawab setuju, selebihnya tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **5.1.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Hasil Uji Validitas**

Teknik pengujian yang penulis lakukan terhadap uji validitas menggunakan korelasi *bivariate pearson* (produk Moment Pearson) dengan program SPSS ver. 22.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.9 Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi *bivariate pearson* adalah korelasi yang dilakukan terhadap masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari

keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item tersebut valid. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrumen atau item pernyataan dinyatakan valid terhadap skor total. Hasil uji validitas yang penulis lakukan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.9  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ tabel	keterangan
Kepemimpinan	1	0,711	0,2213	Valid
	2	0,762	0,2213	Valid
	3	0,762	0,2213	Valid
	4	0,667	0,2213	Valid
	5	0,720	0,2213	Valid
	6	0,828	0,2213	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,411	0,2213	Valid
	2	0,653	0,2213	Valid
	3	0,675	0,2213	Valid
	4	0,371	0,2213	Valid
	5	0,617	0,2213	Valid
	6	0,697	0,2213	Valid
Iklim Organisasi	1	0,700	0,2213	Valid
	2	0,804	0,2213	Valid
	3	0,733	0,2213	Valid
	4	0,707	0,2213	Valid
	5	0,761	0,2213	Valid
	6	0,686	0,2213	Valid
Kinerja	1	0,638	0,2213	Valid
	2	0,617	0,2213	Valid
	3	0,736	0,2213	Valid
	4	0,665	0,2213	Valid
	5	0,763	0,2213	Valid
	6	0,821	0,2213	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

## b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dimana data yang diperoleh dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan.

Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.10. sebagai berikut :

Tabel 5.10  
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,835	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,611	Reliabel
Iklm Organisasi ( $X_3$ )	0,823	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,802	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS ver. 22 maka dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel yang meliputi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklm Organisasi mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

### 5.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji:

**a. Hasil Uji Normalitas**

uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Ketentuan uji Kolmogorov Smirnov jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Jika signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, artinya data tersebut normal, sebagaimana terlihat dalam tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11  
Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual	
N			79	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000	
	Std. Deviation		1.67891657	
Most Extreme Differences	Absolute		.107	
	Positive		.107	
	Negative		-.060	
Test Statistic			.107	
Asymp. Sig. (2-tailed)			.025 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.307 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.295
			Upper Bound	.319

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Berdasarkan hasil tabel diatas, dengan angka sig 0,025, maka hasil penelitian ini menunjukkan data terdistribusi normal, dan diperbolehkan untuk

melanjutkan pengolahan data ke langkah selanjutnya.

### b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 22 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.12. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.12  
Hasil uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	9.657	2.985				3.236
KEPEMIMPINAN	.139	.070	.199	1.982	.051	.945	1.058
KEPUASAN KERJA	.181	.089	.210	2.025	.046	.886	1.129
IKLIM ORGANISASI	.324	.096	.347	3.378	.001	.905	1.105

a. Dependent Variable: KINERJA

### c. Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain menentukan pengujian autokorelasi berdasarkan nilai Durbin-Watson adalah sebagai berikut :

- Jika  $dw < dL$  maka terdapat autokorelasi positif
- Jika  $dw > dU$  maka tidak terdapat autokorelasi positif
- Jika  $dL < dw < dU$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa :

- n (jumlah Responden) = 79
- k (Independen Variabel) = 3
- Nilai dL = 1.556
- Nilai dU = 1.714
- Nilai dw = 2.082

Kesimpulan =  $dw > dU$  ( $2.082 > 1.714$ ) = tidak terdapat autokorelasi, sebagaimana terlihat pada tabel 5.13 berikut ini :

Tabel 5.13  
Hasil uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.534 <sup>a</sup>	.286	.257	1.712	.286	9.999	3	75	.000	2.082

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah, 2021

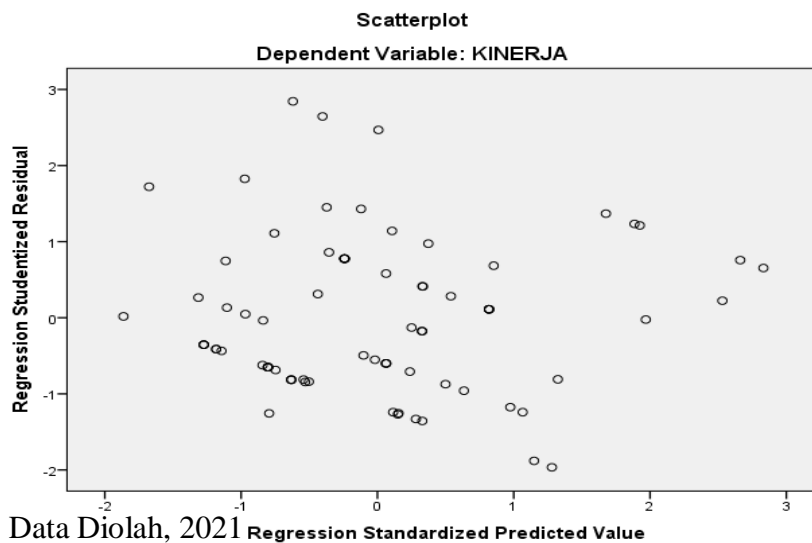
#### d. Hasil Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 22 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik.

Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1.



Gambar 5.1



Sumber : Data Diolah, 2021

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

#### 5.1.6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>3</sub> = Iklim Organisasi

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 22 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.14  
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		3.236	.002		
KEPEMIMPINAN	.139	.070	.199	1.982	.051	.945	1.058
KEPUASAN KERJA	.181	.089	.210	2.025	.046	.886	1.129
IKLIM ORGANISASI	.324	.096	.347	3.378	.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.

#### **5.1.7. Hasil Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu (1). uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial. (2). Uji F adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh secara simultan dan (3). Uji Beta yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, Dibantu menggunakan program pengolahan data SPSS ver. 22., sebagai berikut :

##### **a. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sebagaimana terlihat pada tabel 5.15 berikut :

Tabel 5.15  
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	9.657	2.985				10,433
KEPEMIMPINAN	.207	.076	.298	2,736	.008	.945	1.058
KEPUASAN KERJA	.304	.092	.354	3,319	.001	.886	1.129
IKLIM ORGANISASI	.411	.096	.439	4,289	.000	.905	1.105

a. Dependent Variable: KINERJA  
Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dideskripsikan pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. 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 0,008. Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan  $\alpha = 0,005$  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  $sig \alpha = 0,05 > 0,008$  yang berarti variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa .
2. 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 ( $X_3$ ) 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  $\text{sig } \alpha = 0,05 > 0,000$  yang berarti variabel Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

Berdasarkan uraian hasil uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 maka diketahui bahwa dua variabel bebas/independen (X) yaitu kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. Jadi kesimpulannya hipotesis yang menjawab tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan terhadap kinerja, kepuasan kerja dan Iklim Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa dapat diterima.

#### **b. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

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 5.16. berikut :

Tabel 5.16  
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.934	3	29.311	9.999	.000 <sup>b</sup>
	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.

### c. Hasil Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen, dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

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

Tabel 5.17  
Hasil Uji Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.657	2.985		10,433	.000		
KEPEMIMPINAN	.207	.076	.298	2,736	.008	.945	1.058
KEPUASAN KERJA	.304	.092	.354	3,319	.001	.886	1.129
IKLIM ORGANISASI	.411	.096	.439	4,289	.000	.905	1.105

a. Dependent Variable: KINERJA  
Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang meliputi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa adalah variabel Iklim Organisasi ( $X_3$ ) yaitu 0,439.

#### 5.1.8. Hasil Uji Determinasi

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

Tabel 5.18  
Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.534 <sup>a</sup>	.286	.257	1.712	.286	9.999	3	75	.000	2.082

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah, 2021

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.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

### 5.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. Dengan menunjukkan nilai t hitung  $2,736 > t$  tabel  $1,991$  dengan tingkat signifikan  $0,008$ .

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Fadli (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan



kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 orang, sedangkan pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis data penelitian diperoleh kesimpulan, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, atau kata lain dengan gaya kepemimpinan baik dan kepuasan kerja yang cukup maka kinerja karyawan tinggi.

Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfaiz (2009) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan”. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan jumlah 66 orang pegawai dan jumlah sampel penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara (interview) dan daftar pertanyaan (Questioner). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara serempak dan parsial gaya kepemimpinan dan kepuasankerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I khusus Medan. Sementara Kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dipengaruhi oleh lingkungan kerja pemberian insentif.

Sebagaimana teori dari beberapa para ahli berikut ini menyatakan

bahwa 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. Menurut Thoha (2010), kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Dalam hal ini kepemimpinan pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa memiliki pengaruh akan tetapi tidak memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lembaga pemerintah tersebut. Namun demikian bukan berarti kepemimpinan pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Mamasa di anggap buruk.

### **5.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil perhitungan yang menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. Dengan menunjukkan nilai  $t$  hitung  $3,319 > t$  tabel  $1,991$ . Dengan tingkat signifikansi  $0,001$ .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, iklim organisasi

Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Motivasi analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan dan hasil uji t (secara parsial) terlihat masing-masing variable disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja

Dan juga sejalan dengan Abdullah (2018) melakukan penelitian untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Bulukumba". Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dimana nilai koefisien gaya kepemimpinan menunjukkan angka 0,269 atau 26,9%, untuk variabel budaya organisasi menunjukkan angka 0,236 atau 23,6 % sedangkan untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan angka 0,451 atau 45,1 %.

Mengacu pada beberapa pendapat para ahli diantaranya menurut Handoko (2011), Definisi atau pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan ataupun tidak saat pegawai melihat akan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merefleksikan perasaan setiap individu akan pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009), Pengertian kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang berasal dari hasil evaluasi pada karakteristiknya. dan 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.

Sehubungan dengan beberapa pendapat diatas serta penelitian sebelumnya yang penulis jadikan acuan dalam penelitian ini, maka penulis menyatakan bahwa hasil penelitian yang penulis lakukan sejalan dengan teori para ahli dan penelitian sebelumnya. Kepuasan kerja yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **5.2.3. Pengaruh Iklim Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data yang menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa. Dengan menunjukkan nilai  $t$  hitung  $4,289 > t$  tabel  $1,991$ . Dengan tingkat signifikansi  $0,000$

Berdasarkan hasil diatas maka hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Nazili, (2012), dengan judul ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Garuda Indonesia Kota Semarang) dengan tujuan penelitian ini adalah menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Data penelitian dari 71 karyawan dari

seluruh aspek pekerjaan yang tidak berasal dari kelas manajerial dan masih berada pada rentan usia produktif. Pertanyaan diberikan dengan menggunakan kuesioner dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Sesuai dengan tujuan diatas maka dalam penelitian ini dirumuskan lima hipotesis, antara lain: gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dan juga sejalan dengan beberapa teori para ahli diantaranya menurut Davis (2010), iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (2013), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Para pimpinan yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa baik Kepala Dinas maupun para Kepala Bidang dan Kepala Seksi telah melakukan berbagai upaya untuk membentuk iklim organisasi menjadi lebih baik karena mengingat tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Kabupaten Mamasa adalah memberikan pelayanan dibidang sosial baik melalui pemberdayaan maupun

pembinaan. Hal ini menunjukkan usaha para pimpinan dalam membentuk iklim organisasi tersebut membuahkan hasil, ini dilihat dari peran serta pegawai dalam membangun suatu kondisi organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.

#### **5.2.4. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

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.

#### **5.2.5. Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel yang meliputi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa adalah variabel Iklim Organisasi ( $X_3$ ).



Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diantaranya Menurut Davis (2010), iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (2013), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Martini dan Rostiana (2013) juga mengemukakan, iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. iklim 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.

Dalam hal ini Dinas Sosial Kabupaten Mamasa merupakan satu *leading sektor* yang melakukan pelayanan langsung terhadap masyarakat di bidang sosial melalui pemberdayaan, pembinaan dan rehabilitasi baik perorangan, keluarga,

kelembagaan masyarakat dan komunitas adat terpencil. Untuk itu sesuai tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Kabupaten Mamasa, baik Pimpinan serta seluruh pegawai yang ada pada jajarannya telah menempa diri pribadi masing-masing untuk memiliki kemampuan dalam memberikan pelayanan prima (*service excellent*) kepada siapapun yang membutuhkan dan dapat menyelesaikan permasalahan apapun yang terjadi di masyarakat baik itu penyandang tuna sosial, penyandang disabilitas, korban perdagangan orang maupun korban penyalahgunaan napza. Hal inilah yang menjadikan iklim organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Simpulan**

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

1. Secara Parsial kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang 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.

#### **6.2. Saran**

Dari beberapa kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Terkait dengan variabel yang penulis jadikan topik dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang baik namun demikian variabel kepemimpinan perlu untuk diperbaiki dan ditingkatkan, agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang.
2. Diharapkan kepada para pemimpin yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Mamasa dapat memberikan dukungan atau motivasi kepada bawahan agar dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.
3. Apabila di masa yang akan datang ada peneliti yang akan melakukan penelitian, diharapkan kepada Kepala Dinas Sosial Kabupaten Mamasa dapat memberikan arahan akan variabel-variabel mana yang telah sering dilakukan penelitian sehingga hasil dari penelitian tersebut dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap Dinas Sosial Kabupaten Mamasa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 2018, *Pengaruh gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Bulukumba*, Tesis, STIE Nobel Indonesia Makassar
- As'ad, Muhammad. 2012. *Psikologi Industri edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Azhari, Hermansyah, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Busro, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Doel Hadi. 2011. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia.
- Ferdinan, 2011. *Bahan Diklat Prajabatan Golongan III Kepegawaian*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia.
- Gomes., 2013. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Ghozali. 2013. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbani Pasolong. 2018. *Prilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung

- Mangkuprawira, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Organisasi Bandung: Bumi Aksara.
- Mildawani, Dkk. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riadi. 2018. *Pengertian Dimensi, Faktor dan Pengukuran Iklim Organisasi*.  
www.kajianpustaka.com
- Nasution, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- 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.
- Rivai, Darmansyah & Mansyur. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Samsudin. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian. 2008. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE
- Soetopo. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Suatno, Priansa. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sule, Priansa. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi offset
- Sutarto. 2008. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Sutikno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susilo Martoyo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Sutrisno, 2009. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta

Singarimbun, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.

Sugiono, 2013. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Purnomo. Wijayanti, 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Pegawai*. Semarang: Universitas Semarang.

## Lampiran 1.

### KUSIONER PENELITIAN

Kepada:  
Yth, Bapak/Ibu Pegawai Dinas Sosial  
Kabupaten Mamasa  
di Tempat

Dengan Hormat,

Saya SAIDING, Mahasiswa Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Makassar, saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis Mengenai “ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN MAMASA”

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan tesis. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah, semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dijamin kerahasiaannya

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih.

#### Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

**SAIDING**  
2018.MM.1.1656



A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia : .....
4. Lama Bekerja : .....
5. Pendidikan : .....

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 RR = Ragu-Ragu  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>GAYA KEPEMIMPINAN (X<sub>1</sub>)</b>						
1.	Jika muncul permasalahan, pimpinan saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat					
2.	Pemimpin di tempat saya bekerja mampu memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerja					
3.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan solusi dan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap bawahannya.					
4.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					
5.	Pemimpin di tempat saya bekerja mempunyai kemampuan dan pengawasan yang baik terhadap pengendalian diri/emosi					
<b>KEPUASAN KERJA (X<sub>2</sub>)</b>						
1.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
2.	Penilaian atasan berorientasi pada hasil kinerja pegawai					
3.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja guna mendukung produktivitas					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
	kerja					
4.	Kebijakan organisasi jelas dalam menetapkan prosedur kerja					
5.	Kesempatan promosi yang besar diberikan oleh organisasi kepada pegawainya.					
<b>IKLIM ORGANISASI (X<sub>3</sub>)</b>						
1.	Saya diberikan kepercayaan penuh oleh organisasi dalam melaksanakan tugas					
2.	Saya mendapatkan informasi yang baik dari pimpinan maupun rekan kerja					
3.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan saya selalu mendapat imbalan yang adil dengan pegawai lainnya					
4.	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan minat saya dalam melakukan pekerjaan					
5.	Saya mampu mengendalikan diri dalam penyelesaian pekerjaan guna mencapai target.					
<b>KINERJA (Y)</b>						
1.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan saya					
2.	Prestasi yang saya miliki melebihi rata-rata pegawai lain					
3.	Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan tepat waktu					
4.	Saya mampu bekerja secara efektif, efisien dan kreatif					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas pekerjaan saya					

**“ TERIMA KASIH ”**

## 1. TABULASI ITEM VARIABEL KEPEMIMPINAN

NO URUT	BUTIR KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN						SCORE TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	5	5	4	4	27
5	5	5	4	4	4	4	26
6	4	4	4	5	5	4	26
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	4	4	4	5	26
9	5	5	4	5	5	5	29
10	4	4	5	5	5	5	28
11	4	4	4	4	5	4	25
12	5	2	4	5	4	5	25
13	5	4	4	4	4	4	25
14	4	5	5	5	5	5	29
15	5	5	4	5	5	5	29
16	4	2	4	4	5	4	23
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	4	4	4	4	25
20	5	4	4	5	4	4	26
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	5	5	5	5	4	28
23	4	4	4	4	5	4	25
24	4	4	4	3	4	2	21
25	4	4	5	4	4	3	24
26	5	4	5	5	4	4	27
27	5	4	5	5	4	4	27
28	4	4	4	5	5	5	27
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	4	4	4	4	4	25
31	5	4	4	4	4	4	25
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	4	4	5	4	4	26
34	5	5	5	5	4	4	28
35	5	4	5	5	4	4	27
36	5	4	5	5	4	4	27

37	5	4	5	5	4	4	27
38	5	4	4	5	5	5	28
39	4	4	5	5	5	5	28
40	4	5	5	5	5	4	28
41	4	4	5	5	5	5	28
42	5	4	4	4	5	4	26
43	3	4	3	5	4	3	22
44	4	4	3	5	4	3	23
45	4	4	4	4	4	3	23
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	4	4	5	5	5	28
48	4	4	5	4	4	4	25
49	4	4	5	4	4	3	24
50	4	4	4	5	5	3	25
51	5	4	4	4	4	4	25
52	5	4	4	4	4	4	25
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	4	4	5	4	5	27
55	5	4	5	5	5	5	29
56	5	5	5	5	4	5	29
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	4	5	5	4	4	27
59	5	5	5	5	5	4	29
60	5	4	4	5	4	5	27
61	4	4	4	4	4	3	23
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	3	4	4	23
64	5	5	5	5	5	5	30
65	3	2	3	4	3	2	17
66	3	2	3	4	3	2	17
67	4	4	4	4	4	3	23
68	4	4	3	4	4	3	22
69	3	2	3	4	3	2	17
70	5	5	5	4	4	4	27
71	5	5	5	5	4	4	28
72	4	4	4	4	4	5	25
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	5	4	4	25
75	5	5	5	4	4	4	27

76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	5	4	5	26
78	4	5	4	5	4	4	26
79	4	4	4	4	4	5	25

## 2. TABULASI ITEM VARIABEL KEPUASAN KERJA

NO URUT	BUTIR KUESIONER KEPUASAN KERJA						SCORE TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	4	4	4	25
2	4	4	4	4	4	3	23
3	4	3	4	4	4	3	22
4	5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	5	5	5	5	28
6	5	3	4	4	5	4	25
7	5	3	4	5	4	4	25
8	3	3	4	4	4	3	21
9	4	2	2	5	2	2	17
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	5	25
12	4	4	2	4	4	2	20
13	4	3	4	4	4	3	22
14	3	3	4	4	4	3	21
15	5	5	4	4	3	3	24
16	4	3	4	4	4	3	22
17	3	4	3	4	4	4	22
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	4	4	5	5	28
20	5	4	3	5	3	3	23
21	5	4	5	5	5	5	29
22	4	3	5	4	4	4	24
23	4	4	4	3	4	5	24
24	4	3	4	4	3	4	22
25	4	3	3	4	3	4	21
26	5	4	4	4	4	4	25
27	5	4	4	4	4	4	25
28	4	4	5	4	4	5	26
29	5	5	5	5	5	5	30

30	4	3	4	4	4	3	22
31	4	3	4	4	4	3	22
32	4	4	3	4	3	4	22
33	5	4	4	4	4	3	24
34	5	5	4	4	4	4	26
35	5	4	4	4	4	4	25
36	5	4	4	4	4	4	25
37	5	4	4	4	4	4	25
38	4	5	5	5	5	4	28
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	4	4	4	4	25
41	4	5	4	4	4	5	26
42	4	4	4	5	4	4	25
43	4	3	5	5	4	3	24
44	4	3	5	4	4	3	23
45	4	4	4	5	3	4	24
46	4	5	4	4	4	4	25
47	4	5	3	4	4	3	23
48	3	5	5	5	4	3	25
49	4	4	3	4	3	4	22
50	4	4	4	4	3	3	22
51	4	3	3	4	4	3	21
52	4	4	3	4	3	3	21
53	4	1	4	4	4	4	21
54	4	4	3	5	4	3	23
55	4	5	3	4	5	4	25
56	4	4	5	5	4	5	27
57	4	4	4	4	4	3	23
58	5	4	4	4	4	4	25
59	5	5	4	5	5	5	29
60	5	4	4	5	4	4	26
61	4	4	3	4	3	4	22
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	3	4	3	4	22
64	5	3	4	5	5	3	25
65	5	4	4	5	4	3	25
66	5	4	4	5	4	3	25
67	4	4	3	4	3	4	22
68	4	3	3	4	5	3	22

69	5	4	4	5	4	3	25
70	4	4	4	4	5	4	25
71	4	4	3	4	4	5	24
72	4	3	4	4	4	4	23
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	4	5	4	25
75	4	4	4	4	5	4	25
76	4	4	4	4	4	4	24
77	5	4	3	4	4	4	24
78	5	4	3	5	5	4	26
79	5	1	1	4	4	2	17

### 3. TABULASI ITEM VARIABEL IKLIM ORGANISASI

NO URUT	BUTIR KUESIONER IKLIM ORGANISASI						SCORE TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	4	5	4	5	5	4	27
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	5	4	5	5	4	27
8	4	4	4	4	4	5	25
9	4	5	4	5	5	5	28
10	4	4	4	5	5	4	26
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	4	4	5	4	5	27
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	4	4	4	4	4	25
15	4	4	4	4	4	5	25
16	4	4	5	4	4	4	25
17	4	4	4	5	5	4	26
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	5	5	4	26
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	5	5	4	26
23	5	5	5	4	5	5	29

24	4	5	5	4	4	5	27
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	4	4	4	25
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	4	4	5	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	5	5	5	27
34	5	4	4	4	5	5	27
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	4	5	5	5	29
39	5	4	4	5	5	4	27
40	4	4	4	5	5	4	26
41	4	5	5	5	4	5	28
42	4	5	4	4	4	5	26
43	4	4	4	4	3	3	22
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	5	5	5	27
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	3	4	4	4	4	23
48	3	4	3	4	3	5	22
49	5	4	4	4	4	4	25
50	4	4	4	4	5	5	26
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	4	4	5	5	4	27
55	4	4	4	5	4	4	25
56	5	5	5	4	5	5	29
57	4	4	4	4	4	5	25
58	5	4	4	4	4	4	25
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	4	4	5	4	4	26
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24



63	4	4	4	4	4	4	24
64	5	5	4	5	5	5	29
65	4	4	4	5	5	5	27
66	4	4	4	5	5	5	27
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	5	5	26
69	4	4	4	5	5	5	27
70	4	4	4	4	5	4	25
71	4	4	4	4	5	5	26
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	5	5	4	26
75	4	4	4	4	5	4	25
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	4	4	24
78	5	5	5	5	5	4	29
79	4	4	4	4	4	4	24

#### 4. TABULASI ITEM VARIABEL KINERJA PEGAWAI

NO URUT	BUTIR KUESIONER KINERJA						SCORE TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	4	5	5	4	5	28
3	4	4	4	5	5	5	27
4	4	5	4	4	5	5	27
5	5	4	4	5	5	5	28
6	4	5	5	5	4	5	28
7	4	5	4	4	4	4	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	5	4	5	5	28
10	4	4	4	5	4	5	26
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	4	4	5	5	5	27
14	4	4	5	4	5	5	27
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	5	4	4	4	25
17	4	4	5	4	4	5	26

18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	4	4	4	4	4	25
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	5	4	5	5	27
23	5	4	5	4	5	5	28
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	4	4	4	4	4	25
26	4	5	4	4	5	5	27
27	4	5	4	4	5	5	27
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	5	5	5	27
31	4	4	4	5	5	5	27
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	5	5	5	5	28
34	4	5	4	4	4	4	25
35	4	5	4	4	5	5	27
36	4	5	4	4	5	5	27
37	4	5	4	4	5	5	27
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	5	4	4	25
40	4	4	4	5	4	4	25
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	5	25
43	5	4	4	4	5	5	27
44	4	5	4	4	4	4	25
45	4	5	4	4	4	4	25
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	5	5	4	5	4	27
48	4	4	4	5	4	5	26
49	4	5	4	4	4	4	25
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	4	5	4	5	4	27
55	4	4	4	4	5	5	26
56	5	5	5	5	5	5	30

57	4	4	4	4	4	4	24
58	5	4	4	4	4	4	25
59	5	5	5	4	5	5	29
60	4	4	5	4	5	5	27
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	5	5	5	5	5	5	30
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	3	4	4	23
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	5	4	25
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	5	5	5	4	5	28
75	4	4	4	4	5	4	25
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	5	4	4	5	26
79	4	4	4	4	4	4	24

## LAMPIRAN

### UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.2213$ )

#### 1. Validitas Gaya kepemimpinan (X1)

Correlations

		GAYA KEPEMIMPIN AN 1	GAYA KEPEMIMPIN AN 2	GAYA KEPEMIMPIN AN 3	GAYA KEPEMIMPIN AN 4	GAYA KEPEMIMPIN AN 5	GAYA KEPEMIMPIN AN 6	GAYA KEPEMIMPIN AN
GAYA KEPEMIMPINAN 1	Pearson Correlation	1	.480**	.504**	.343**	.270*	.559**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.016	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
GAYA KEPEMIMPINAN 2	Pearson Correlation	.480**	1	.576**	.336**	.490**	.467**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
GAYA KEPEMIMPINAN 3	Pearson Correlation	.504**	.576**	1	.420**	.444**	.476**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
GAYA KEPEMIMPINAN 4	Pearson Correlation	.343**	.336**	.420**	1	.454**	.503**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000		.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
GAYA KEPEMIMPINAN 5	Pearson Correlation	.270*	.490**	.444**	.454**	1	.602**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
GAYA KEPEMIMPINAN 6	Pearson Correlation	.559**	.467**	.476**	.503**	.602**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.711**	.762**	.762**	.667**	.720**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Validitas Kepuasan kerja (X2)

**Correlations**

		KEPUASAN KERJA 1	KEPUASAN KERJA 2	KEPUASAN KERJA 3	KEPUASAN KERJA 4	KEPUASAN KERJA 5	KEPUASAN KERJA 6	KEPUASAN KERJA
KEPUASAN KERJA 1	Pearson Correlation	1	.113	-.003	.238*	.187	.111	.411**
	Sig. (2-tailed)		.320	.978	.035	.099	.328	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
KEPUASAN KERJA 2	Pearson Correlation	.113	1	.254*	.083	.182	.422**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.320		.024	.467	.109	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
KEPUASAN KERJA 3	Pearson Correlation	-.003	.254*	1	.205	.368**	.413**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.978	.024		.069	.001	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
KEPUASAN KERJA 4	Pearson Correlation	.238*	.083	.205	1	.135	-.045	.371**
	Sig. (2-tailed)	.035	.467	.069		.235	.695	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79
KEPUASAN KERJA 5	Pearson Correlation	.187	.182	.368**	.135	1	.306**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.099	.109	.001	.235		.006	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
KEPUASAN KERJA 6	Pearson Correlation	.111	.422**	.413**	-.045	.306**	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.328	.000	.000	.695	.006		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.411**	.653**	.675**	.371**	.617**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 3. Validitas Iklim organisasi (X3)

**Correlations**

		IKLIM ORGANISASI 1	IKLIM ORGANISASI 2	IKLIM ORGANISASI 3	IKLIM ORGANISASI 4	IKLIM ORGANISASI 5	IKLIM ORGANISASI 6	IKLIM ORGANISASI
IKLIM ORGANISASI 1	Pearson Correlation	1	.508**	.585**	.347**	.383**	.294**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.009	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
IKLIM ORGANISASI 2	Pearson Correlation	.508**	1	.713**	.429**	.413**	.532**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
IKLIM ORGANISASI 3	Pearson Correlation	.585**	.713**	1	.282*	.347**	.400**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.012	.002	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
IKLIM ORGANISASI 4	Pearson Correlation	.347**	.429**	.282*	1	.672**	.316**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.012		.000	.005	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
IKLIM ORGANISASI 5	Pearson Correlation	.383**	.413**	.347**	.672**	1	.433**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
IKLIM ORGANISASI 6	Pearson Correlation	.294**	.532**	.400**	.316**	.433**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.005	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
IKLIM ORGANISASI	Pearson Correlation	.700**	.804**	.733**	.707**	.761**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		KINERJA 1	KINERJA 2	KINERJA 3	KINERJA 4	KINERJA 5	KINERJA 6	KINERJA
KINERJA 1	Pearson Correlation	1	.257*	.478**	.379**	.368**	.311**	.638**
	Sig. (2-tailed)		.022	.000	.001	.001	.005	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
KINERJA 2	Pearson Correlation	.257*	1	.364**	.233*	.389**	.373**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.022		.001	.039	.000	.001	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
KINERJA 3	Pearson Correlation	.478**	.364**	1	.372**	.418**	.515**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
KINERJA 4	Pearson Correlation	.379**	.233*	.372**	1	.313**	.528**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.001	.039	.001		.005	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
KINERJA 5	Pearson Correlation	.368**	.389**	.418**	.313**	1	.697**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.005		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
KINERJA 6	Pearson Correlation	.311**	.373**	.515**	.528**	.697**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
KINERJA	Pearson Correlation	.638**	.617**	.736**	.665**	.763**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### UJI RELIABILITAS

#### 1. RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.835 > 0.50

## 2. RELIABILITAS KEPUASAN KERJA (X2)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	6

→ Nilai Cronbach's Alpha  $0.611 > 0.50$

## 3. RELIABILITAS IKLIM ORGANISASI (X3)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	6

→ Nilai Cronbach's Alpha  $0.823 > 0.50$

#### 4. RELIABILITAS KINERJA (Y)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6



Nilai Cronbach's  
Alpha 0.802 > 0.50



## UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

### 1. DESKRIPTIF RESPONDEN

#### JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	41	51.9	51.9	51.9
PEREMPUAN	38	48.1	48.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

#### USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	3	3.8	3.8	3.8
26-30	8	10.1	10.1	13.9
31-35	31	39.2	39.2	53.2
36-40	10	12.7	12.7	65.8
41-45	12	15.2	15.2	81.0
46-50	7	8.9	8.9	89.9
51-58	8	10.1	10.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

#### PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D.III	17	21.5	21.5	21.5
S.1	59	74.7	74.7	96.2
S.2	3	3.8	3.8	100.0
Total	79	100.0	100.0	

#### LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5	41	51.9	51.9	51.9
6-10	12	15.2	15.2	67.1
11-15	17	21.5	21.5	88.6
16-20	7	8.9	8.9	97.5
> 21	2	2.5	2.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

#### UNIT TUGAS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid BAGIAN UMUM	2	2.5	2.5	2.5
BID. PEMBERDAYAAN	20	25.3	25.3	27.8
BID. RESOS	14	17.7	17.7	45.6
BID DATA SOS & PFM	16	20.3	20.3	65.8
BID. JAMSOS	18	22.8	22.8	88.6
BAG KEUANGAN	9	11.4	11.4	100.0
Total	79	100.0	100.0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERTANYAAN

Item Kepemimpinan (X1)

**GAYA KEPEMIMPINAN 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.1	5.1	5.1
4	34	43.0	43.0	48.1
5	41	51.9	51.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**GAYA KEPEMIMPINAN 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	6.3	6.3	6.3
4	53	67.1	67.1	73.4
5	21	26.6	26.6	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**GAYA KEPEMIMPINAN 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	7.6	7.6	7.6
4	42	53.2	53.2	60.8
5	31	39.2	39.2	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**GAYA KEPEMIMPINAN 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.5	2.5	2.5
4	34	43.0	43.0	45.6
5	43	54.4	54.4	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**GAYA KEPEMIMPINAN 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3.8	3.8	3.8
4	49	62.0	62.0	65.8
5	27	34.2	34.2	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**GAYA KEPEMIMPINAN 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.1	5.1	5.1
3	9	11.4	11.4	16.5
4	40	50.6	50.6	67.1
5	26	32.9	32.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Item Kepuasan Kerja (X2)

**KEPUASAN KERJA 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.1	5.1	5.1
4	49	62.0	62.0	67.1
5	26	32.9	32.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**KEPUASAN KERJA 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.5	2.5	2.5
2	1	1.3	1.3	3.8
3	18	22.8	22.8	26.6
4	46	58.2	58.2	84.8
5	12	15.2	15.2	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**KEPUASAN KERJA 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
2	2	2.5	2.5	3.8
3	17	21.5	21.5	25.3
4	49	62.0	62.0	87.3
5	10	12.7	12.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**KEPUASAN KERJA 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	58	73.4	73.4	74.7
5	20	25.3	25.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**KEPUASAN KERJA 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	12	15.2	15.2	16.5
4	52	65.8	65.8	82.3
5	14	17.7	17.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**KEPUASAN KERJA 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.8	3.8	3.8
3	25	31.6	31.6	35.4
4	40	50.6	50.6	86.1
5	11	13.9	13.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Item Iklim Organisasi (X3)

**IKLIM ORGANISASI 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	55	69.6	69.6	70.9
5	23	29.1	29.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**IKLIM ORGANISASI 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	58	73.4	73.4	74.7
5	20	25.3	25.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**IKLIM ORGANISASI 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	63	79.7	79.7	81.0
5	15	19.0	19.0	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**IKLIM ORGANISASI 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	48	60.8	60.8	60.8
5	31	39.2	39.2	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**IKLIM ORGANISASI 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.5	2.5	2.5
4	42	53.2	53.2	55.7
5	35	44.3	44.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**IKLIM ORGANISASI 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	47	59.5	59.5	60.8
5	31	39.2	39.2	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Item Kinerja Pegawai (Y)

**KINERJA 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	62	78.5	78.5	78.5
5	17	21.5	21.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**KINERJA 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	55	69.6	69.6	69.6
5	24	30.4	30.4	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**KINERJA 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	56	70.9	70.9	70.9
5	23	29.1	29.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**KINERJA 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	57	72.2	72.2	73.4
5	21	26.6	26.6	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**KINERJA 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	46	58.2	58.2	58.2
5	33	41.8	41.8	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**KINERJA 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	42	53.2	53.2	53.2
5	37	46.8	46.8	100.0
Total	79	100.0	100.0	

## UJI ASUMSI KLASIK

### 1. UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)

		Unstandardized Residual	
N		79	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.67891657	
Most Extreme Differences	Absolute	.107	
	Positive	.107	
	Negative	-.060	
Test Statistic		.107	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.307 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.295
		Upper Bound	.319

a. Test distribution is Normal.

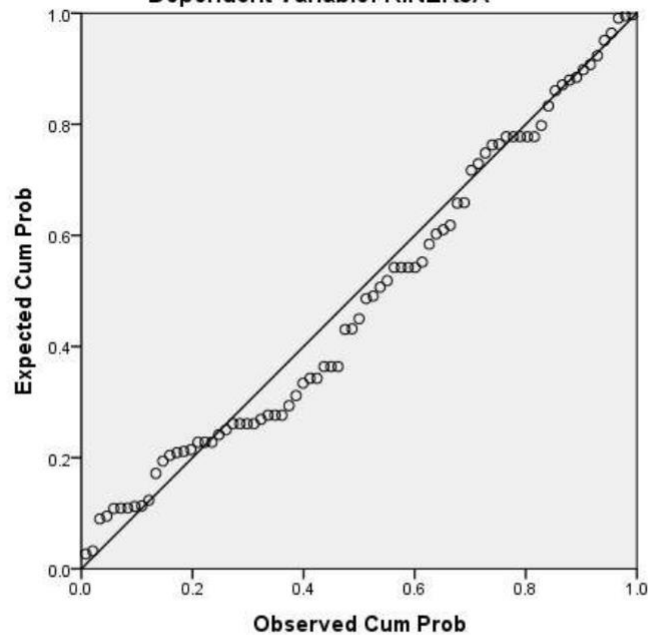
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA



## 2. UJI MULTIKOLINERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.657	2.985		3.236	.002		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.139	.070	.199	1.982	.051	.945	1.058
	KEPUASAN KERJA	.181	.089	.210	2.025	.046	.886	1.129
	IKLIM ORGANISASI	.324	.096	.347	3.378	.001	.905	1.105

a. Dependent Variable: KINERJA

## 3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah  $n = 79$
- jumlah  $k$  (independen variabel) = 3
- Nilai  $dL = 1.556$
- Nilai  $dU = 1.714$
- Nilai  $Dw = 2.082$

Kesimpulan =  $Dw > dU$  ( $2.082 > 1.714$ ) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

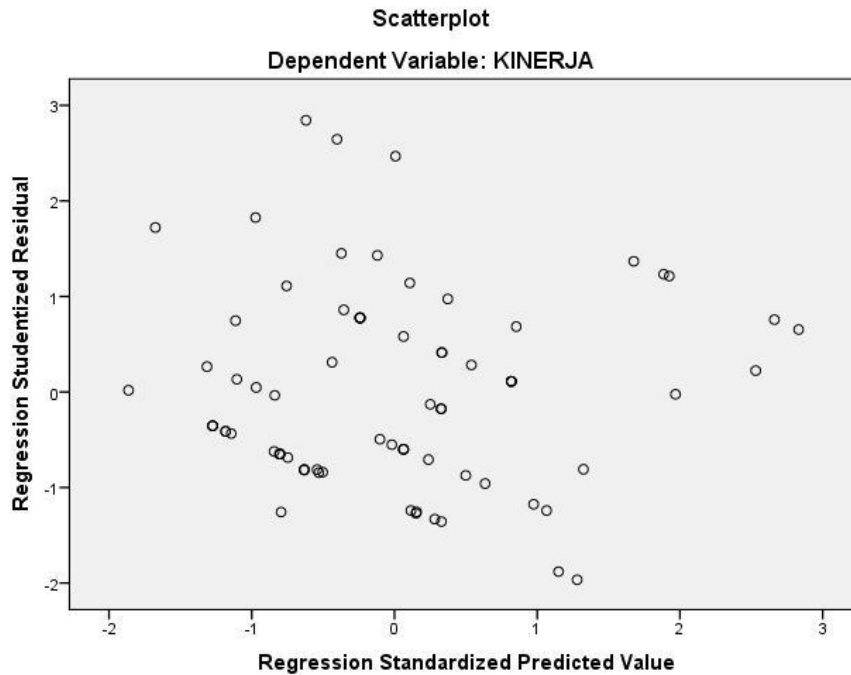
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.534 <sup>a</sup>	.286	.257	1.712	.286	9.999	3	75	.000	2.082

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

b. Dependent Variable: KINERJA

#### 4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



#### UJI HIPOTESIS

##### 1. UJI T $\Rightarrow$ TABEL = 1.991

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**GAYA KEPEMIMPINAN -> KINERJA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.583	1.973		10.433	.000		
GAYA KEPEMIMPINAN	.207	.076	.298	2.736	.008	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA



## KEPUASAN KERJA -> KINERJA

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.677	2.201		8.484	.000		
	KEPUASAN KERJA	.304	.092	.354	3.319	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

## IKLIM ORGANISASI -> KINERJA

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.319	2.487		6.160	.000		
	IKLIM ORGANISASI	.411	.096	.439	4.289	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

## GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI -> KINERJA

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.657	2.985		3.236	.002		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.139	.070	.199	1.982	.051	.945	1.058
	KEPUASAN KERJA	.181	.089	.210	2.025	.046	.886	1.129
	IKLIM ORGANISASI	.324	.096	.347	3.378	.001	.905	1.105

a. Dependent Variable: KINERJA

## 2. UJI F $\Rightarrow$ TABEL = 2.73

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.934	3	29.311	9.999	.000 <sup>b</sup>
	Residual	219.863	75	2.932		
	Total	307.797	78			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

## 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.534 <sup>a</sup>	.286	.257	1.712	.286	9.999	3	75	.000	2.082

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

b. Dependent Variable: KINERJA